

Pauliina Kaipainen


ETELÄ-SAVON TYÖNANTAJIEN  
KOKEMUKSET JA ODOTUKSET  
TALOUSHALLINNON  
OPISKELIJOIDEN  
HARJOITTELUJAKSOISTA

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Toukokuu 2014



# KUVAILULEHTI

 <b>MAMK</b> University of Applied Sciences		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  14.5.2014	
<b>Tekijä(t)</b>  Pauliina Kaipainen		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Liiketalouden koulutusohjelma	
<b>Nimeke</b>  Etelä-Savon työnantajien kokemukset ja odotukset taloushallinnon opiskelijoiden harjoittelujaksoista			
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa eteläsavolaisilta yrityksiltä taloushallinnon opiskelijoiden taidoista. Tutkimusongelmana on, mitä odotuksia ja kokemuksia työnantajilla on taloushallinnon harjoittelijoiden osaamisesta. Saaduilla tiedoilla pyritään kehittämään opiskelijoiden harjoittelujaksoja vastaisuudessa. Harjoitteluja kehittämällä voidaan vastata paremmin yritysten tarpeisiin ja toiveisiin ja näin parantaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia valmistumisen jälkeen. Taloushallinto on lisäksi ala, joka uusiutuu jatkuvasti, joten koulujen on hyvä päivittää tietämystään alan muutoksista tasaisin väliajoin. Tämän tutkimuksen aineistosta saadaan ajankohtaista tietoa alan tämänhetkisistä toiveista osaamisen suhteen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, joka sisälsi lähinnä kvantitatiivisia eli valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä. Niitä tuki lisäksi muutama laadullinen kysymys, johon vastaaja sai omin sanoin kertoa mielipiteensä. Kysely lähetettiin 50 Etelä-Savossa toimivalle yritykselle, joilla oli viimeisen kolmen vuoden aikana ollut taloushallinnon opiskelijoita harjoittelussa. Lopullinen vastaajien määrä oli 23.</p> <p>Tutkimuksesta saadut tulokset osoittavat, että työnantajat ovat tyytyväisiä harjoittelujen pituuteen ja toteutustapaan. He ovat keskimäärin olleet tyytyväisiä opiskelijoiden osaamistasoon. Suurimmat puutteet osaamisessa ovat kuitenkin laskentatoimen taidoissa. Kieli- ja tietotekniset taidot ovat opiskelijoilla puolestaan olleet vahvimmat. Saadut tulokset osoittavat, että liiketalouden laitoksen on hyvä kehittää opintojaksojaan käytännönläheisempään suuntaan.</p>			
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  taloushallinto, osaaminen, osaamisen kehittäminen, työssä oppiminen, työelämläheisyys, työharjoittelu			
<b>Sivumäärä</b> 65+liitteet 11 sivua		<b>Kieli</b> suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>			
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Ulla Keto		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos	

## DESCRIPTION

		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  14.5.2014
<b>Author(s)</b>  Pauliina Kaipainen		<b>Degree programme and option</b>  Business Management
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Employers' experiences and expectations about the training periods of financial management students		
<b>Abstract</b>  <p>The purpose of this thesis was to find out how the employers in Southern Savo region experienced and what they expected about the financial management students' knowledge during their training. The study was made for the business management's department of the Mikkeli University of Applied Sciences. The results of the study will be used for developing the training periods of the students. The subject of the thesis is current, because the business management training program consists of only two training periods. That is why it is important that the training periods are as valuable as possible.</p> <p>The thesis begins with the introduction and framework. The first framework chapter deals with the financial management and the institutes of higher education. The second chapter starts with know-how, learning development and professional growth. The chapter also deals with the practical training and learning at work.</p> <p>The study's research method was quantitative and it was carried out with questionnaire. The main research material was from the questionnaire and the qualitative material of the questionnaire supports the results of the quantitative material. The questionnaire was sent to the companies and organizations that have had financial management students in training during the last three years. 50 emails were sent and the total amount of answers was 23.</p> <p>The results showed that the employers were satisfied with the way the practical trainings had been carried out. On the average the employers were quite pleased with the student's know-how. The major lack of know-how was in the accounting skills of the students. The students had had good language and IT skills. In the future the school should develop the teaching in a more practical direction.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  financial management, know-how, learning development, practical training, learning at work, closeness of working life		
<b>Pages</b>  65+ app. 11	<b>Language</b>  Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>		
<b>Tutor</b>  Ulla Keto		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Mikkeli University of Applied Sciences: Business Department

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	KOULUTUKSEN MERKITYS TALOUSHALLINNOSSA.....	2
2.1	Työskentely taloushallinnossa .....	2
2.1.1	Taloushallinnon työtehtävät.....	3
2.1.2	Taloushallinnon koulutus- ja osaamisvaatimukset .....	10
2.1.3	Alan kehitysnäkymät .....	11
2.2	Korkeakoulutus .....	13
2.2.1	Ammattikorkeakoulu .....	14
2.2.2	Ammattikorkeakouluopinnot .....	15
2.2.3	Korkeakoulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät .....	16
3	HARJOITTELUN MERKITYS OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ .....	20
3.1	Osaaminen .....	20
3.1.1	Oppiminen.....	21
3.1.2	Osaamisen kehittäminen .....	22
3.1.3	Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus .....	25
3.1.4	Työssäoppiminen .....	26
3.2	Työharjoittelu .....	29
3.2.1	Työharjoittelun kriteerit .....	29
3.2.2	Työharjoittelu ja työelämä .....	31
4	MAMKIN LIIKETALOUDEN LAITOKSEN HARJOITTELUJAKSOT .....	33
4.1	Mamk ja työelämä .....	34
4.2	Liiketalouden harjoittelujaksot .....	36
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	38
5.1	Tutkimusmenetelmät .....	38
5.2	Tutkimusaineiston hankinta ja aineiston analysointi .....	41
6	TYÖNANTAJIEN KOKEMA JA ODOTTAMA OSAAMINEN .....	43
6.1	Vastaajien kokemukset opiskelijoiden harjoitteluista .....	43
6.2	Odotukset harjoittelijoiden osaamisesta ja motivaatioon vaikuttavat tekijät	45
7	HARJOITTELUN KEHITTÄMINEN.....	47
7.1	Työnantajilla hyviä harjoittelukokemuksia .....	48
7.2	Opiskelijoiden heikohkot käytännön taidot .....	49

7.3	Opiskelijoiden motivaation tärkeys harjoittelussa.....	50
7.4	Harjoittelujen kehittäminen ja muut jatkotoimenpiteet .....	52
7.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	53
8	LOPUKSI.....	55
	LÄHTEET.....	57

## LIITTEET

- 1 Kolbin kokemuksellinen oppiminen
- 2 Saatekirjeet
- 3 Kyselylomake
- 4 Spss-tulosteet

## 1 JOHDANTO

Taloushallinto on jatkuvasti uusiutuva ala, joka on etenkin viimevuosina muuttunut perinteisestä laskentatoimen osaamisesta enemmän asiantuntija- ja konsultointitehtäviin. Yksi syy muutokselle on alan sähköistyminen eli esimerkiksi kirjanpidon ja reskontran työtehtävien siirtyminen sähköiseen muotoon. Uusiutuminen vaikuttaa alan yritysten ja organisaatioiden lisäksi myös koulutukseen. Taloushallinnon ammattilaisia kouluttavien oppilaitosten täytyy vastata alan muuttuviin vaatimuksiin, joten niiden tulee pysyä ajan tasalla sekä kyetä uudistamaan koulutusohjelmiaan jatkuvasti.

Tällä opinnäytetyöllä pyritään saamaan tietoa yritysten odotuksista ja kokemuksista liittyen taloushallinnon harjoittelijoiden osaamiseen Etelä-Savon alueella. Saaduilla tiedoilla voidaan kehittää koulutusohjelman opetusta ja harjoitteluja tulevaisuudessa. Työ tehdään Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselle. Tutkimus toteutetaan kyselyllä, joka lähetetään Etelä-Savossa toimiville ja jo aikaisemmin taloushallinnon harjoittelijoita ottaneille yrityksille. Tutkimusongelmana on, mitä kokemuksia ja odotuksia Etelä-Savon työnantajilla on taloushallinnon harjoittelijoiden osaamisesta.

Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, koska tradenomiopiskelijoilla on ainoastaan kaksi työharjoittelua opintojensa aikana. Harjoittelupaikalla ja sen tarjoamilla työtehtävillä on suuri merkitys opiskelijoiden osaamisen kehittämisessä, sillä harjoitteluissa opiskelija pääsee usein ensimmäistä kertaa tekemään alansa töitä ja soveltamaan oppimaansa käytännössä. Mitä enemmän opiskelija pääsee kokeilemaan eri työtehtäviä ja oppimaan asioita, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on myös työllistyä opintojensa jälkeen.

Opinnäytetyön viitekehys sisältää kaksi päälukua: koulutuksen merkitys taloushallinnossa ja harjoittelun merkitys osaamisen kehittämisessä. Nämä luvut on pilkottu vielä aiheita syventäviin alalukuihin. Neljäs, viides ja kuudes luku käsittelevät toimeksiantajaa, tutkimusmenetelmiä, tutkimuksen toteutusta ja siitä saatuja tuloksia. Viimeiset kaksi lukua sisältävät tulosten analysoinnin eli johtopäätökset sekä päätännön osuuden, johon sisältyy työn yhteenvetoa, pohdintaa sekä oman työskentelyn arviointia.

## **2 KOULUTUKSEN MERKITYS TALOUSHALLINNOSSA**

Taloushallinto vanha toimiala, jossa on aiemmin pääasiassa hoidettu lakisääteisiä tehtäviä. Alan tulevaisuus on herättänyt paljon keskustelua viimeisten vuosien aikana. Taloushallinnon palvelut ovat monipuolistuneet ja muotoutuneet enemmän neuvontapalveluiksi, tukemaan asiakasyritysten johtoa. Lisäksi alan rutiinipalvelut siirtyvät yhä enemmän sähköiseen muotoon. Taloushallintoala on tärkeä talouden osakokonaisuus, ja sen arvioidaan jatkavan kasvuaan tulevina vuosinakin nykyisistä epävakaista taloudellisista näkymistä huolimatta. (Metsä-Tokila 2011, 7.)

Tässä luvussa käsitellään ensin taloushallinnon alaa ja taloushallinnossa vaadittavaa osaamista sekä alan kehitysnäkymiä. Toinen alaluku kertoo Suomen korkeakoulutusjärjestelmästä ja lähemmin ammattikorkeakoulu sektorista. Lisäksi alaluvussa käsitellään korkeakoulujen yhteiskunnallista tehtävää sekä yhteyttä työelämään.

### **2.1 Työskentely taloushallinnossa**

Taloushallinnon tehtävänä on palvella yrityksen tai organisaation arkisia toimintoja sekä tavoitteiden saavuttamista (Taloushallinto 2013). Alan TOL 2008 mukainen toimialaluokka on 6920. Se käsittää laskentatoimen, kirjanpidon, tilintarkastuksen ja veroneuvonnan. Toimialalla on kolme ala-luokkaa: kirjanpito ja tilinpäätöspalvelut, tilintarkastuspalvelut ja muut laskentatoimen palvelut. (Metsä-Tokila 2011, 9.) Alan tehtävät koostuvat erilaisista rahaan liittyvistä toiminnoista ja lakisääteisistä tehtävistä. Taloushallinnolla tuotetaan myös tärkeää tietoa toiminnan ohjaamiseen ja suunnitteluun. (Taloushallinto 2014b.)

Kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluihin kuuluvat asiakkaan laskuun tehty kirjanpidon ja tilinpäätöksen laadinta sekä palkanlaskenta. Luokkaan kuuluvat myös liikevaihtoverolaskelmien ja reskontrien laatiminen, mikäli ne ovat osana palvelua. Tilintarkastuspalveluihin sisältyvät kirjanpitovelvollisen kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastaminen sekä tilintarkastuslain tai muun lainsäädännön edellyttämien raporttien antaminen asiakkaan laskuun. Tällainen raportti on esimerkiksi tilintarkastuskertomus. Kolmanteen luokkaan eli muihin laskentatoimen palveluihin kuuluvat yritysten ja luonnollisten henkilöiden tulo- ja varallisuusveroilmoitusten laadinta sekä asiakkaan laskuun tapahtuva veroneuvonta. Lisäksi kolmannen luokan tehtäviin kuuluu asiak-

kaan edustaminen veroviranomaisten luona, ei kuitenkaan muissa kuin oikeudellisissa asioissa. (Metsä-Tokila 2011, 9.)

### **2.1.1 Taloushallinnon työtehtävät**

Taloushallinnon alalla työskennellään muun muassa tilitoimistossa tai eri alojen yritysten ja organisaatioiden talousosastoilla. Yhä useammin taloushallinto ulkoistetaan tilitoimistoille, jotta yritys voi keskittyä ydinliiketoimintaansa enemmän ja saa tarvittavat taloushallinnon palvelut tilitoimistolta. (Taloushallinto 2014a.) Alalla työskentelevien yleisimpiä ammatteja ovat kirjanpitäjät, tilintarkastajat, palkanlaskijat, taloushallinnon suunnittelijat ja kustannuslaskijat (Metsä-Tokila 2011, 24).

Alan tehtävät ovat monipuolisia ja tarjoavat useita vaihtoehtoja koulutuksesta ja työkokemuksesta riippuen (Taloushallinto 2013). Tehtävät vaihtelevat pienistä rutiinimaisista laaja-alaisiin asiantuntemusta vaativiin kokonaisuuksiin kuten konsultointiin (Taloushallinto 2014b). Pienissä yrityksissä tai organisaatioissa tehtäväalueet ovat laajempia, mutta suuremmissa yrityksissä on enemmän erikoistumismahdollisuuksia (Taloushallinto 2013).

Taloushallinnon ammattilainen voi lisäksi toimia esimies- ja johtotehtävissä, joissa keskeistä on toiminnan johtaminen, suunnittelu, seuranta ja kehittäminen. Tehtäviin kuuluu myös oman vastualueen toiminnan organisointi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työ keskittyy pääosin päätöksentekoon, päätösten valmisteluun, tiedoksi antamiseen, toimeenpanoon ja valvontaan. (Taloushallinto 2013.)

Tilitoimistojen perustehtäviä ovat laskentatoimen ja esimerkiksi verotuksen työtehtävät. Suuret toimistot tarjoavat laskentatoimen palveluita usein hyvinkin laajasti. Näitä palveluita ovat muun muassa kirjanpito, tilinpäätös, palkanlaskenta, reskontra, laskutuspalvelut ja maksuliikenteen hoito. (Metsä-Tokila 2011, 32.) Muita tehtäväalueita ovat konsultointi-, suunnittelu-, kehittämis-, esimies- sekä johtotehtävät. Tietotekniikan avulla hoidetaan pitkälti taloudellisten tietojen käsittely, esittäminen ja siirto käyttäen apuna taloushallinnon ohjelmia ja muita tietojärjestelmiä. Lisäksi työhön sisältyy asiakaspalvelu ja yhteistyö asiakkaiden sekä oman organisaation sidosryhmien kanssa. (Taloushallinto 2013.)



Laskentatoimi jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen laskentatoimeen (Halonen 2013). Ulkoista laskentatoimea kutsutaan myös rahoittajan laskentatoimeksi, sillä se sisältää kirjanpidon ja yrityksen sidosryhmille tarkoitetun lakisääteisen raportoinnin. Ulkoinen laskentatoimi palvelee enimmäkseen organisaation ulkopuolisia tahoja, erityisesti verotajaa ja rahoitusmarkkinoita. Siihen kuuluu säännöllisesti tehtävä tilinpäätös, jonka laadintaan vaikuttavat paljon verotus- ja rahoituskysymykset. (Laskentatoimi 2014.)

Sisäistä laskentatoimea kutsutaan myös johdon laskentatoimeksi, sillä se tuottaa yrityksen johdolle laskelmia tukemaan päätöksentekoa yritystoiminnan johtamisessa (Halonen 2013). Johdon laskentatoimi koostuu kustannuslaskennasta ja talouden ohjauksesta. Kustannuslaskenta liittyy taloudelliseen päätöksentekoon ja teollisuusyritysten tulosten raportointiin. Talouden ohjaus taas liittyy henkilöstöhallintaan ja liikeyritysten strategiaan. (Laskentatoimi 2014.)

### *Laskentatoimi*

Taloushallinto vastaa yrityksen taloutta kuvaavien tietojen tuottamisesta. Sen tehtävänä on järjestää yritykselle asianmukainen kirjanpito ja tuottaa kirjanpidon pohjalta tilinpäätöksiä ja muita taloushallinnon raportteja. (Kinnunen ym. 2006, 11.) Kirjanpidon päätarkoituksena on tuloksen selvittäminen ja yrityksen sekä muiden talousyhtiöiden tulojen, menojen ja rahojen erillään pitäminen. Lisäksi sen avulla seurataan yrityksen rahojen, saamisten ja velkojen määrää. Veroilmoitukset täytetään myös kirjanpidon pohjalta. (Tomperi 2013, 11.)

Reskontra on luettelo yrityksen tai organisaation tilitapahtumista, pääasiassa tasepuolella (Reskontra 2014). Sen avulla seurataan yrityksen saatavia (Kirjanpidon ABC 2011). Päivittäisessä eli juoksevassa kirjanpidossa on tavallista pitää reskontraa vain asiakassaatavista sekä toimittajaveloista (Reskontra 2014). Asiakasreskontrassa eritellään kaikki laskut, jotka on lähetetty, mutta joita ei täsmäytykseen mennessä ole maksettu. Toimittajareskontrassa taas eritellään kaikki laskut jotka on vastaanotettu, mutta joita ei täsmäytykseen mennessä ole maksettu. (Kirjanpidon ABC 2011.)

Palkanlaskentaan kuuluu varsinainen palkanlaskenta, lomapalkan laskenta, sairausajan palkkojen laskenta ja erilliset lisät (Palkanlaskenta 2014). Palkanlaskija vastaa, että palkat maksetaan oikein ja ajallaan. Hänen työtehtäviinsä kuuluu palkkojen tilastointi

ja viranomaisten edellyttämät kuukausittaiset tai vuosittaiset tilitykset. Palkanlaskijan tehtäviin kuuluu myös palkojen lakisääteisten vähennysten kuten ennakonpidätysten, eläkevakuutusmaksujen ja työttömyyskassamaksujen tekeminen. Hän käsittelee lisäksi luontaisedut ja henkilökuntaedut, sekä laskee matkakustannusten korvaukset. Palkanlaskija laskee vuosilomarahapalkat, lomakorvaukset ja lomarahat. (Palkanlaskija 2014.)

Yrityksen omaa päätöksentekoa varten tarvitaan täsmällisiä tietoja sen taloudesta (Kinnunen ym. 2006, 11). Näitä tietoja kerätään, tallennetaan, yhdistellään ja analysoidaan laskentatoimen avulla (Eskola & Mäntysaari 2007, 8). Tiedoista koottuja, yrityksen taloutta kuvaavia raportteja käytetään yrityksen päätösten perustana. Myös ulkopuoliset, yrityksen taloudesta kiinnostuneet ja siitä omassa päätöksenteossaan riippuvaiset tahot ovat yleensä pelkästään yrityksen ulkoisten raporttien varassa. Tällaisia tahoja voivat olla esimerkiksi tavarantoimittajat, pörssisijoittajat ja osa luotonantajista. (Kinnunen ym. 2006, 11.)

Kirjanpito ja tilinpäätös ovat lakisääteisiä velvollisuuksia yritykselle, ja niitä koskevat perussäännökset löytyvät kirjanpitolaista ja -asetuksesta (Kinnunen ym. 2006, 11). Lisäksi kirjanpitoon vaikuttavat verolait, kuten laki elinkeinotulon verotuksesta (EVL), arvonlisäverolaki sekä eri yritysmuotoja koskevat lait (Eskola & Mäntysaari 2007, 8). Kirjanpito on tehty hyvän kirjanpitotavan mukaisesti, kun sen teossa on noudatettu siihen liittyvää lainsäädäntöä (Tomperi 2005, 7). Tästä kirjanpidon ja tilinpäätöksen laillisuuden tarkastamisesta huolehtivat tilintarkastajat tilintarkastuslain perusteella (Eskola & Mäntysaari 2007, 8).

Tilikaudelta laadittu tilinpäätös sisältää tuloslaskelman, taseen, rahoituslaskelman sekä niiden liitetiedot ja toimintakertomuksen. Pienten yritysten ei kuitenkaan tarvitse laatia rahoituslaskelmaa tai toimintakertomusta. (Tomperi 2013, 106.) Tilinpäätökset laaditaan kansainvälisten tilinpäätösnormistojen mukaan, joita on kolme: EU:n tilinpäätösdirektiivit, Yhdysvaltain kirjanpitolautekunnan ylläpitämä U.S. GAAP sekä International Accounting Standards Boardin kansainväliset tilinpäätösstandardit. (Tomperi 2007, 221).

Tilinpäätöksessä seurataan yrityksen tilikauden tulosta ja tilikauden päättymisajankohdan taloudellista asemaa (Kinnunen ym. 2006, 12). Tilikauden lopussa tilien lop-

pusummat kirjataan tilinpäätöstileille (tulos- ja tasetili), joiden perusteella tehdään tilinpäätösraportit, tase ja tuloslaskelma (Eskola & Mäntysaari 2007, 40). Tuloslaskelma näyttää tilikauden tuloksen ja tase yrityksen taloudellisen aseman. Tuloksen perusteella voidaan tehdä päätelmiä yrityksen toiminnan kannattavuudesta. Kannattavuudella tarkoitetaan sitä, että kykeneekö yritys kattamaan tuloillaan menonsa ja voiko se aikaansaada voittorahoitusta oman toiminnan kehittämiseen. Oman toiminnan kehittämisellä tarkoitetaan esimerkiksi investointien rahoittamista ja osinkojen jakamista omistajille. Taloudellisella asemalla taas tarkoitetaan yrityksen vakavaraisuutta eli oman ja vieraanpääoman välistä suhdetta. (Kinnunen ym. 2006, 12.)

Yrityksen julkistamilla tilinpäätöstiedoilla voidaan katsoa olevan kaksi tärkeää roolia sidosryhmien tiedontarpeen tyydyttäjänä. Yrityksellä on muun muassa tarve vakuuttaa yrityksen oman ja vieraan pääoman rahoittajat siitä, että johto on toiminut kaikin tavoin asianmukaisella tavalla hoitaessaan rahoittajien ja muiden sidosryhmien yritykselle uskomia varoja ja muita resursseja. Tätä taloudenpidonnäkökulmaa (*stewardship focus*) on pidetty sidosryhmien kannalta tilinpäätöksen ensisijaisena tehtävänä. (Kinnunen ym. 2007, 47, 48.)

Toisena merkittävänä tehtävänä on tarjota tilinpäätöksellä hyödyllistä tietoa rahoittajien ja sijoituspäätösten tarpeisiin. Investointinäkökulma (*investment focus*) tilinpäätöksessä on tullut yhä tärkeämmäksi parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Tämän on aikaansaanut pääomien liikkuvuuden lisääntyminen sekä rahoitusmarkkinoiden vapautuminen ja kansainvälistyminen. (Kinnunen ym. 2007, 49.)

### *Tilintarkastus*

Tilintarkastuksella varmistetaan tilinpäätösraportoinnin oikeellisuus ja avoimuus ja taataan pääomamarkkinoiden luotettavuus. Tilintarkastajien antamien tietojen uskottavuus on tärkeää julkisessa kaupankäynnissä mukana oleville yrityksille sekä muille yhteisöille. Tilintarkastaja toimii ensisijaisesti yhteisöjen omistajien ja jäsenten hyväksi, mutta tilintarkastuksesta hyötyvät myös esimerkiksi velkojat ja viranomaiset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Alalla on käytössä kaksi auktorisoitua ammattinimikettä, joista toinen on KHT-tilintarkastaja eli keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja ja toinen HTM-

tilintarkastaja eli kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja. Kummatkin ammatinimikkeet vaativat tutkintokoulutuksen suorittamisen perusopintojen lisäksi. Nimikkeet eroaa toisistaan muun muassa siinä, että KHT-tilintarkastajan kuulustelu on osin laajempi kuin HTM-tilintarkastajan. (Metsä-Tokila 2011, 32.)

HTM-tutkinto vaatii pohjalle 52 opintopistettä tilintarkastuksen ja laskentatoimen opinnoissa, 22 opintopistettä oikeustieteellisissä opinnoissa ja 22 opintopistettä kauppa- ja taloustieteellisiä yleisopintoja. Tilintarkastuksen ja laskentatoimen opintojen tulee sisältää tilintarkastusta koskevaa säädäntöä, hyvän tilintarkastustavan opintoja, kirjanpidon ja tilinpäätöksen säädäntöä, hyvän kirjanpidontavan opintoja, tilinpäätöksen analysointia, sekä johdon laskentatoimen opintoja ja sisäistä laskentaa. Oikeustieteen opinnot taas koostuvat eri yhteisömuotoja ja arvopaperimarkkinoita koskevasta säädännöstä, yritysverotuksesta, ennakoperinnästä, arvonlisäverotuksesta ja verotusmenettelystä. Lisäksi myös kauppa- ja varallisuus oikeus, maksukyvyttömyys ja työlainsäädäntö kuuluvat oikeustieteen opintojen sisältövaatimukseen. Muut opinnot ovat liiketaloustieteen tai kansantaloustieteen opintoja, yritysrahoitusta tai rahoitusmarkkinoiden opintoja, talousmatematiikkaa tai tilastotiedettä, sekä tietotekniikan tai tietojärjestelmien opintoja. (HTM-opas 2012, 5.)

HTM-tutkintoon vaadittavan kokemuksen voi saada vähintään kolmen vuoden päätoimisella kokemuksella kirjanpitovelvollisen yhteisön tai säätiön tilinpäätösten, konsernitilinpäätösten tilintarkastuksesta tai vastaavien taloudellisten laskelmien tarkastamisesta. HTM-tutkintoon hakevan on liitettävä hakemukseensa yliopiston tai ammattikorkeakoulun antama vastaavuustodistus siitä, että hänen suorittamansa opinnot vastaavat HTM-tutkinnossa vaadittavia opintoja. Mikäli kaikki opintovaatimukset eivät ole toteutuneet, voi hakija korvata puuttuvia opintoja tilintarkastuslautakunnan antamilla lisätehtävillä. (HTM-opas 2012, 6–7.)

Osa ammattikorkeakouluista ja yliopistoista järjestää kursseja HTM-tutkintoon ja tilintarkastajan uralle valmentautumista varten (HTM-opas 2012, 10). Tilintarkastajien valmennusohjelma on KHT-Media Oy:n koulutusohjelma tilintarkastusalalla työskenteleville ja HTM-tutkintoon tähtääville henkilöille. Kyseinen valmennus täydentää tilintarkastuksen ja muiden taloushallinnon työtehtävien parissa toimivien käytännön työkokemusta ja muuta koulutusta. (HTM tilintarkastajien valmennusohjelma 2014.)

KHT- ja HTM-tutkintojen läpäiseminen on hakijoille epävarmaa. Tutkintojen painoarvoa ei saa hyväksymismenettelyssä enää lisätä. Tilintarkastajien hyväksymisvaatimuksia on aiheellista kehittää tilintarkastuksen laadun ylläpitämiseksi siten, että molempien tutkintojen painoarvoa vähennetään. Laadun parantamiseksi ja ylläpitämiseksi käytännön harjoittelun, laadunvarmistuksen ja jatkuvan koulutuksen painoarvoa tulisi lisätä. (Mattila, 2008.)

KHT-tilintarkastajat työskentelevät usein päätoimisina tilintarkastajina, yleensä KHT-yhteisöjen (tilintarkastustoimistojen) palveluksessa. Tilintarkastuksen lisäksi KHT-tilintarkastajan työhön kuuluu myös esimerkiksi verotusta koskeva neuvonta ja koulutus tai neuvonanto esimerkiksi yritysjärjestelyissä. Suuret ja keskisuuret yritykset ovat KHT-tilintarkastajan tyypillisiä tilintarkastuskohteita. HTM-tilintarkastajien tyypillisiä tilintarkastuskohteita taas ovat pienet yritykset ja asunto-osakeyhtiöt. HTM-tilintarkastajat eivät voi yksin tarkastaa suuria, esimerkiksi listattuja yrityksiä, mutta voivat toimia tilintarkastajana KHT-tilintarkastajan rinnalla. HTM-tilintarkastajat hoitavat tilintarkastus tehtäviä useimmiten sivutoimisesti. (Usein kysyttyä tilintarkastuksesta 2014.)

Tilintarkastuslain 3 luvun 11 § mukaan tilintarkastukseen kuuluu yhteisön tai säätiön tilikauden kirjanpidon, tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja hallinnon tarkastus (Tilintarkastuslaki 13.4.2009/459). Lisäksi tilintarkastaja laatii tilintarkastuskertomuksen tehdyn tarkastuksen pohjalta. (Taloushallinto 2013.) Tilintarkastuslaissa on säädetty tarkemmin muun muassa tilintarkastuksen sisällöstä ja tilintarkastajan velvollisuuksista. (Tilintarkastus 2013).

Tilintarkastajan työssä on paljon päätetyöskentelyä toimistoympäristössä. Tilintarkastajalla tulee olla vahvat tietotekniset taidot esimerkiksi toimisto-ohjelmistoista sekä taloushallinnon ohjelmistoista. Lisäksi hänen on hallittava keskeinen työhön liittyvä lainsäädäntö ja seurattava oman alan kehitystä jatkuvasti. Työssä toimitaan tiukkojen aikataulujen mukaan etenkin yritysten tilinpäätösten aikaan, joten työ vaatii kykyä työskennellä paineen alaisena. (Tilintarkastaja 2014.) Tämän lisäksi tilintarkastajan tulisi toimia työssään rehellisesti ja objektiivisesti. Hänen tulee noudattaa vaitiolovelvollisuuttaan asiakkaistaan ja tarjota asiakkailleen asiantuntevaa palvelua. (Eettiset säännöt 2014.) Työ edellyttää myös loogista ajattelukykyä, tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä. Etenkin kirjanpidon tarkastus vaatii äärimmäistä huolellisuutta sekä halua

työskennellä numeroiden parissa. Lisäksi hyvä asiakaspalvelutaito on tilintarkastustyössä tärkeää. (Tilintarkastaja 2014.)

### *Verotus*

Verolainsäädännössä määrätään verotettavan tulon ja varallisuuden laskemisesta sekä lisäksi siitä, miten verot määrätään ja maksuunpannaan verotettavan tulon ja varallisuuden perusteella. Kytkenät tilinpäätöksen ja verotuksen välillä tulevat esiin monella eri tasolla. Esimerkiksi veroilmoituksessa lasketaan sekä ilmoitetaan verotettavan tulon ja verotettavan varallisuuden määrä, ja siinä annetut tiedot perustuvat monin tavoin kirjanpitoaineistolle, erityisesti tilinpäätökseen. (Kinnunen ym. 2006, 33.) Tradenomit voivat työskennellä muun muassa verosihteerin ja verosuunnittelijan työtehtävissä (Lehtonen 2014).

Verosuunnittelussa etsitään edullisinta verotus vaihtoehtoa. Suunnitteluajan tulisi olla yhtä verovuotta pidempi. Verosuunnittelussa käsitellään muun muassa yhtiömuotojen ja voitonjaon kysymyksiä. Veroilmoituksen tiedot saadaan tilinpäätöksestä ja kirjanpidosta. Kirjanpidossa seurataan erikseen verotusta varten esimerkiksi edustuskuluja, arvonalennusten kuluksi kirjaamisia ja verovelvollisen yksityisottoja. (Kirjanpidon ABC 2011.)

Verotarkastuksessa on ensisijaista selvittää, onko kirjanpito laadittu oikein ja luotettavasti sekä antaako se totuudenmukaisen kuvan yrityksen tuloista ja varallisuudesta. Kirjanpito ja tilinpäätös kelpaavat verotuksen perustaksi vasta, kun näihin kysymyksiin voidaan vastata myönteisesti. Kirjanpidon tulos ja varallisuus eivät ole sellaisenaan verotuskohteita, vaan veroilmoituksessa kirjanpidon tulokseen ja varallisuuteen lisätään aikaisemmin kirjanpidossa vähennetyt, mutta verotuksessa vähennyskelottomat erät. Vastaavasti kirjanpitoon sisällytetyt verovapaat erät vähennetään. (Kinnunen ym. 2006, 33.) Veroilmoitus tehdään verohallituksen lomakkeille. Veroilmoitus voidaan tehdä myös sähköisesti verohallituksen sähköisten ilmoittamispalvelujen avulla. (Kirjanpidon ABC 2011.)

### 2.1.2 Taloushallinnon koulutus- ja osaamisvaatimukset

Taloushallinnon työtehtävät vaativat alan koulutuksen. Taloushallintoa voi opiskella toisen asteen lisäksi myös korkeakouluissa. Yliopistossa taloushallintoon ja laskenta-toimeen voi erikoistua kauppatieteiden koulutusallalla ja taloushallinnon tradenomiksi ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa. (Taloushallinto 2013.)

Taloushallinnon ammateissa tarvitaan ajantasaisen ammattiosaamisen, kuten laskenta- ja kirjanpito-osaamisen lisäksi alan ohjelmistojen hallintaa. Työ vaatii myös huolellisuutta, tarkkuutta ja vastuullisuutta, sekä yhteistyö-, asiakaspalvelu- ja neuvottelutaitoja. Lisäksi myynti-, konsultointi- ja kielitaidoista sekä kulttuurituntemuksesta on hyötyä. Työ edellyttää jatkuvaa opiskelua ja osaamisen kehittämistä, sillä lainsäädäntöön voi tulla muutoksia ja työtavat uudistuvat paljon. (Taloushallinto 2013.) Myös persoonallisilla ominaisuuksilla ja asennetekijöillä on merkitystä alan työtehtävissä. Niistä eniten korostuvat tilannetaju, oppimis- ja uudistumiskyky, luovuus sekä kyky kannustaa muita. Lisäksi korostetaan tiedon jakamista ja sen avulla oman osaamisen kehittämistä. (Metsä-Tokila 2011, 37.)

Laskennan automatisoitumisen myötä prosessien kokonaisymmärrys, asioiden varmistus ja kontrollointi nousevat tärkeään asemaan. Lisäksi kirjanpito on muuntautunut sisäisen laskennan ja johtamisen apuvälineeksi, jonka myötä työtehtävissä vaaditaan uutta osaamista, kuten kykyä tarkoituksenmukaiseen johdon raportointiin sekä kykyä arviointiin. Yhä tärkeämmäksi on myös tullut tilintarkastuksen ja liiketoiminnan välisen yhteyden ymmärtäminen. Toimialakohtainen erikoistuminen on yksi ratkaisu tämän ymmärryksen helpottamiseksi. Myös kokemuseräisellä tiedolla on tilintarkastusalalla tärkeä merkitys. (Metsä-Tokila 2011, 37, 39.)

Tradenomin koulutus tarjoaa edelleenkin hyvät valmiudet tilitoimiston perustehtäviin. Jatkossa tilitoimistoalalla laskentaosaamisen lisäksi tullaan edellyttämään taitoja, jotka muuttavat paljon alan aiempaa osaamista ja koulutusta. Asiakasvalmiudet, sosiaaliset taidot, myyntitaidot ja konsultointitaidot ovat nousemassa keskeisemmäksi. Pidemmällä aikavälillä joissakin yrityksissä myös kansainvälistymiseen liittyvä osaaminen tulee tärkeäksi. Edistyneimmissä tilitoimistoissa edellytetään jo nyt kykyä käyttää englantia työkielenä. (Metsä-Tokila 2011, 37, 38.)

### 2.1.3 Alan kehitysnäkymät

Taloushallinnon osajia haetaan tasaisesti työmarkkinoilla. Työmarkkinoilla etsitään osajia, joilla on liiketoimintaymmärrystä, kykyä ennustaa sitä ja hyödyntää numeroita liiketoiminnan johtamisessa. (Hirvikorpi 2014, 12.) Taloushallinnossa on viime vuosina tapahtunut tilastollisesti vaikeasti tavoitettavia muutoksia. Niistä tärkein lieinee se, että tilintarkastustoimistot ja jossain määrin myös tilitoimistot tarjoavat yrityksille peruspalvelujen lisäksi monia muita palveluja. (Metsä-Tokila 2011, 9.) Suuret tilitoimistot tarjoavat esimerkiksi tietotekniikkaan liittyviä palveluita, kun taas pienemmät tilitoimistot erikoistunevat tarjoamaan vain tiettyjä palveluja tai toimivat ainoastaan tiettyjen toimialojen asiakkaiden kanssa. (Ammattinetti 2014.) Osa tilitoimistoista on muuttanut toimintansa suuntaa yhä enemmän yrityksen taloudellisen neuvonantajan rooliin. Joissain tapauksissa kirjanpitäjästä tai tilintarkastajasta on voinut tulla jo lähes konsulttia vastaava neuvoja yritykselle. (Metsä-Tokila 2011, 9.)

#### *Asiakslähtöisyys*

Taloushallinnon alan ammattikuva on muuttumassa hiljaisesta kirjanpitäjästä vuorovaikutustaitoiseksi ja vahvaksi yritystalousosaajaksi. Asiakkaiden lisääntyneet odotukset muuttavat palvelujen sisältöä. Myös yhteiskuntavastuun sekä eettisen tuotannon merkitys korostuu, ja asiakkaille on entistä tärkeämpää, että yhteistyökumppanit ovat luotettavia sekä eettisesti toimivia. (Ahvenniemi 2014.) Taloushallintoliitto on julkaissut toimialastandardin, koskien hyvää tilitoimistotapaa. Standardissa määritellään alan yhteiset pelisäännöt korostaen asiakslähtöisyyttä. (Isaksson 2014:1.)

Asiakkaan arvostaminen ja sen osoittaminen yrityksen toimintaprosesseissa on kahden kauppa, jossa sekä yritys että asiakas hyötyvät. Tyytyväinen asiakas asioi uudelleen, mikä mahdollistaa yritystoiminnan jatkuvuuden. (Aarnikoivu 2005, 14.) Asiakslähtöisyydessä asiakkaan tunteminen on hyvän palvelun perustana. Näin voidaan tarjota juuri asiakasyrityksen tarvitsemia palveluja. (Isaksson 2014:1.) Asiakslähtöisyys ei tulevaisuudessa ole enää yrityksen valinta vaan elinehto. Siinä korostuu yrityksen ja asiakkaan välinen kumppanuussuhde. (Aarnikoivu 2005, 14.)



Hyvin toimiva taloushallinnon palveluyritys huolehtii, että sen asiakkaat saavat tietoa olennaisista taloushallintoa koskevista lainsäädäntömuutoksista. Lisäksi asiakasvastaavat kertovat tarvittaessa vielä tarkemmin omille asiakkailleen juuri heitä koskevista muutoksista. (Isaksson 2014:2.) Asiakaspalvelu on myös avainsanana, kun halutaan erottautua muista kilpailijoista. Lähes kaikki yritystoiminnassa on mahdollista kopioida, paitsi asiakaspalvelu. (Aarnikoivu 2005, 19–20.)

Tilitoimistoissa rutiinitehtäviä hoidetaan yhä useammin sähköisesti, ja sähköiset tilitoimistopalvelut yleistyvät edelleen. Kirjanpitäjän työ on nykyistä itsenäisempää, ja vastuu asiakassuhteidensa hoidosta lisääntyy. Työssä korostuvat edelleen tiimityö, asiakaspalvelu ja neuvonta. (Ammattinetti 2014.) Tulevaisuudessa taloushallinto tulee olemaan entistä laadukkaampaa ja tehokkaampaa. Laskentatoimen tieto on reaaliaikaista ja standardoitua. Lisäksi taloustiedon laatuvaatimukset kasvavat prosessien tehokkuuden edetessä. (Ahvenniemi 2014.)

### *Sähköinen taloushallinto*

Sähköinen taloushallinto on kirjanpidon sähköistämisen lisäksi yrityksen kaikkien talousprosessien hoitamista sähköisesti. Näitä prosesseja ovat muun muassa verkkolaskutus, automatisoidut tiliöinnit, sähköinen arkisto ja taloushallinto-ohjelmiston yhteiskäyttöisyys. (Sähköinen taloushallinto 2014.) Sähköisiin työtehtäviin kuuluvat muun muassa laskujen kierrätys, niiden hyväksyminen sähköisesti, sähköistä maksuliikennettä sekä tiliotteiden ja viitesirtojen vastaanottaminen sähköisesti (Yrittäjät 2014).

Verkkolaskut siirtyvät automaattisesti yrityksen ostoreskontraan asiatarkastettavaksi ja hyväksyttäväksi. Maksuliikenteen ja laskutuksen yhteistoiminta tapahtuu siten, että reskontran myyntisaatavat kuittaautuvat maksetuksi automaattisesti, kun viitesuoritukset saapuvat pankkitilille. Tiliöintimerkinnät muosotuvat automaattisesti viitesirroista, maksutapahtumista sekä tiliotteista. (Yrittäjät 2014.)

Perinteiseen kirjanpitoon verrattuna merkittävin ero on yrityksen taloudellisen tiedon ajantasaisuus. Reaaliaikaisen tiedon avulla voidaan laatia luotettavia, yrityksen taloutta käsitteleviä raportteja, jotka auttavat yrityksen johtoa päivittäisessä päätöksenteos-

sa. (Sähköinen taloushallinto 2014.) Lisäksi kirjanpidon rutiinityöt vähentyvät automaation ansiosta (Yrittäjät 2014).

Taloushallinnon palvelujen ulkoistaminen tilitoimistoille jatkuu myös tulevaisuudessa. Yritysten taloushallinnon lisäksi voidaan odottaa, että myös julkisen sektorin (valtio, kunnat) taloushallintoa siirretään yhä enemmän tilitoimistojen hoidettavaksi. Tämä tarkoittaa, että tilitoimistojen etäasiakkaat tulevat yleistymään. (Ammattinetti 2014.) Lisäksi viranomaisraportointi automatisoituu tulevaisuudessa entisestään, ja verojen keruu tehostuu. Rutiinityö vähenee, mikä tarkoittaa, että työ painottuu prosessien kontrollointiin ja konsultointiin sekä asiakaspalvelun merkitys kasvaa. (Ahvenniemi 2014.)

Jotta tilitoimistoalan osaamista voidaan kehittää, tulee peruskoulutusta monipuolistaa sekä tukea alan yrityksiä niiden sisäisessä henkilöstökoulutuksessa. Alalla monet yritykset panostavat jo nykyisinkin paljon henkilöstökoulutukseen, muun muassa yritysneuvojataitojen kehittämiseen. Myös yrityksissä laajaa henkilöstökoulutusta järjestetään tietotekniikkavalmiuksien kehittämiseen ja etenkin kirjanpito-ohjelmien käyttöön. Henkilökuntaansa kouluttavat yritykset saavat usein työntekijöitä helpommin ja pystyvät sitouttamaan heidät paremmin. (Metsä-Tokila 2011, 38.) Tradenomien työtömyyttä esiintyy myös. Mikä johtuu pitkälti siitä, että työpaikkoja ei ole kaikille alan koulutuksesta valmistuneille. Työllistymistä edistää kuitenkin työelämälähtöinen opiskelu. Tämän vuoksi ammatilliset tavoitteet on hyvä huomioida opintojen sisältöjen ja suuntautumisvaihtoehtojen suunnittelussa. (Lehtonen 2014.)

## **2.2 Korkeakoulutus**

Suomen korkeakoulutus on laajentunut paljon 1960-luvulta ja korkeakoulutuksen aloittavien ikäluokka on myös kasvanut (Tynjälä ym. 2004, 5). 1990-luvulla perinteisten yliopistotutkintojen rinnalle haluttiin luoda käytännöllisemmin ja ammatillisemmin suuntautunut korkeakoulututkinto, joka tarjosi nuorille toisen vaihtoehdon korkeakoulutukseen. Perustamisen myötä Suomen korkeakoulujärjestelmästä tuli duaalimalli eli kaksi erillistä, ei vertailtavaa oppilaitosverkkoa, jotka täydentävät erilaisuudessaan toisiaan. (Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009, 11.)

Suomen korkeakoulujärjestelmä koostuu kahdesta sektorista: ammattikorkeakouluista ja yliopistoista (Ammattikorkeakoulut 2014). Ammattikorkeakoulut suuntautuvat työelämään ja perustavat toimintansa sen asettamiin korkean ammattitaidon vaatimuksiin. Yliopistoille ominaista ovat taas tieteelliset tutkimukset ja niihin perustuva opetus. (Ammattikorkeakoulut ja yliopistot 2013.)

### **2.2.1 Ammattikorkeakoulu**

Suomen ammattikorkeakoulut ovat kunnallisia tai yksityisiä oppilaitoksia, joille valtioneuvosto myöntää toimiluvat. Toimilupa sisältää määräykset ammattikorkeakoulun tehtävästä, koulutusaloista, opiskelijamäärästä ja sijaintipaikoista. (Ammattikorkeakoulut 2014.) Ylläpitäjän tehtävä on päättää ammattikorkeakoulun talousarviosta ja strategisesta kehittämisestä, ja joka neljäs vuosi valtioneuvosto hyväksyy koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, jossa määritellään ammattikorkeakoulujen yleiset kehittämistavoitteet. (Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009, 13.)

Tilastokeskuksen (2013) mukaan ammattikorkeakoulujen uusien opiskelijoiden määrä tutkintoon johtavassa koulutuksessa on vähentynyt kaksi prosenttia edellisvuodesta. Kaikilla aloilla joudutaan karsimaan aloituspaikkoja, ja opiskelupaikkojen käytön tehostamiseksi on sovellettu säännöstä yhdestä korkeakoulupaikasta. Sen mukaan hakija voi vastaanottaa ainoastaan yhden yhteishaussa olevan korkeakoulupaikan samana lukukautena alkavassa koulutuksessa. (Ammattikorkeakoulut 2013.)

Suomessa ammattikorkeakoulut ovat joutuneet olemaan koko olemassaolonsa aikana arvioinnin kohteina, osoittamaan useiden eri mittareiden avulla mitattavaa laatua ja koulutuksen tason nousua aiempiin vuosiin verrattuna. Erityisesti ne ovat saaneet todistaa korkeakoulutasoisuuttaan, mutta myös erilaisuuttaan suhteessa yliopistoihin. (Kotila 2003, 24.) Joissain keskusteluissa ammattikorkeakoulua on pidetty enemmän osana ammatillista koulutusta kuin korkeakoulutusta. Tulkinnan mukaan yliopistot ovat aidosti korkeakouluja ja niiden alapuolella ovat ammattikorkeakoulut. (Liljander 2002, 33.) Tämän korkeakoulutustasoisuuden ja erilaisuuden ylläpitäminen on ollut haasteellista, ja sitä on toteutettu kehittämällä kokonaisuutta monien erilaisten osioiden ja painopistealueiden avulla (Kotila 2003, 24).

Ammattikorkeakoululain ensimmäisen luvun 4.§ mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävä on kouluttaa ammatillisesti päteviä ja laadukasta opetusta saaneita osaajia käytännön työelämän muuttuviin tarpeisiin (Ammattikorkeakoululaki 351/2003). Ne huolehtivat osaltaan Suomen kilpailukyvyistä kouluttamalla osaajia eri ammattialoille. Ammattikorkeakoulutuksen laadun ja sisällön vastaamisella osaamistarpeisiin on suuri valtiontaloudellinen merkitys, sillä koulutetun työvoiman saatavuus ja laatu vaikuttavat koko kansantalouden kehitykseen. (Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009, 7.)

Ammattikorkeakoulutuksen sisällön tulisi vastata työ- ja elinkeinoelämän tarpeita, sillä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen ja työvoiman osaamistaso ovat keskeisiä kysymyksiä Suomen kilpailukyvyn ja hyvinvoinnin vahvistamisen kannalta (Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009, 12). Ammattikorkeakoulujen tulisi olla myös keskeisiä työelämän kehittäjiä sekä aluevaikuttajia. Tämä tavoite on ohjannutkin ammattikorkeakoulujen suunnittelua, ja tulevaisuudessa toimivalla ammattikorkeakoulujärjestelmällä tulee olemaan yhä merkittävämpi rooli myös alueiden kehittämisessä. (Kotila 2003, 24, 25.)

## **2.2.2 Ammattikorkeakouluopinnot**

Ammattikorkeakoululain kuudennen luvun 20.§ mukaan ammattikorkeakoulussa opiskelu edellyttää pohjakoulutukseksi vähintään lukion tai ammatillisen koulutuksen (Ammattikorkeakoululaki 351/2003). Kouluihin haetaan valtakunnallisessa yhteishaussa keväisin ja syksyisin, ja vieraskielisiin koulutusohjelmiin yhteishaussa tammi-kuussa. Ammattikorkeakoulut tarjoavat koulutusta humanistisella ja kasvatusalalla, kulttuurialalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla, sekä luonnontieteiden alalla. Lisäksi koulutusta tarjotaan tekniikan ja liikenteen alalla, luonnonvara- ja ympäristöalalla, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Koulutusohjelmat vahvistaa Opetusministeriö, mutta opetussuunnitelmat ja koulutuksen laativat ja suorittavat ammattikorkeakoulut itse. (Ammattikorkeakoulut 2013.)

Tutkintoon johtava koulutus on maksutonta ja koulutus kestää kokopäiväisinä opintoina 3,5–4,5 vuotta. Siihen on sisällytetty myös puolen lukuvuoden työharjoittelu. Opinnot järjestetään koulutusohjelminä, joissa on usein suuntautumisvaihtoehtoja.

(Ammattikorkeakoulut 2013.) Ammattikorkeakouluopinnot koostuvat sekä teoriasta että käytännöstä (Ammattikorkeakoulut 2014). Oppimisympäristöinä toimivat koulu ja työelämä. Lisäksi verkko toimii yhä useammin oppimisympäristönä ja antaa mahdollisuuden irrottaa oppimisen oppilaitoskontekstista. Se tarjoaa myös mahdollisuudet uudenlaisiin yhteistoiminnan muotoihin. (Kotila 2003, 9.)

Ammatilliset erikoistumisopinnot, muu ammattikorkeakoulujen aikuiskoulutustarjonta sekä ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot mahdollistavat ammattitaidon syventämisen varsinaisen ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen (Ammattikorkeakoulutus 2013). Tutkinnot antavat valmiudet työskennellä erityistä asiantuntemusta vaativissa kehittämistehtävissä (Ammattikorkeakoulut 2014). Lisäksi tutkintojen osa suorituksia voi opiskella avoimessa ammattikorkeakoulussa (Ammattikorkeakoulut 2013).

### **2.2.3 Korkeakoulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät**

Ammatillinen koulutus voidaan katsoa olevan työhön oppimista, johon sisältyy koulutuspolkua ja opastusta työhön sekä orientoituminen työmarkkinoille. (Poikela 2005, 13). Ammattikorkeakoulujen yhteiskunnalliset tehtävät ja vastuualueet koostuvat alueellisesta kehittämisestä sekä soveltavasta tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Korkeakoulujen vuoropuhelu ympäröivän yhteiskunnan kanssa tapahtuu erilaisten tutkimusten hyödyntämisen avulla sekä korkeakoulutettujen työllistymisen kautta. (Tynjälä ym. 2004, 5.)

Elinkeinoelämä edellyttää tuloksellisuutta korkeakoulutukselta. Elinkeinoelämän piirissä myös katsotaan, että henkilöstön koulutus- ja osaamistason vaatimukset ovat kasvaneet. Tämä vaatimus käsittää koulutustason lisäksi myös koulutuksen laadun ja tuloksellisuuden. (Vuorinen & Valkonen 2007, 15.)

#### *Korkeakoulutus ja työelämä*

Ammattikorkeakoulujen perustehtävään kuuluu työelämälähtöisyys (Kotila 2003, 57). Keskusteltaessa korkeakoulun ja työelämän suhteista, puhutaan yleensä siitä, mitä hyötyä korkeakoulun käymisestä on saatu ja kuinka hyviä korkeakoulun vastavalmistuneet ovat. Kysymykset keskittyvät vain siihen, mitä tiedollista sisältöä koulussa opi-

taan, eivätkä ne huomioi muita työelämän tärkeitä tietoja ja taitoja, joita on vaikea opettaa ilman kiinteää yhteistyötä työelämän kanssa. (Tynjälä ym. 2004, 6,7.) Ammattikorkeakouluilla ja työelämällä on useita yhteistyömuotoja, jotka tukevat opiskelijoiden oppimista. Uusia yhteistyömuotoja tarvitaan kuitenkin lisää, ja kansainvälisiä malleja tulee soveltaa omiin käytäntöihin. (Salonen 2010, 9.)

Korkeakoulutuksen tavoitteena on antaa valmiuksia, kuten taitoja ajatteluun ja kommunikaatioon, jotta pystyttäisiin toimimaan kansainvälistyvässä yhteiskunnassa. Näitä ajattelun ja kommunikaation taitoja ei välttämättä opita ainoastaan työelämässä toimimalla. Nykypäivänä ei menestyä pelkällä tutkintonimikkeellä työmarkkinoilla, vaan koulutuksen ja siitä saadun tutkintonimikkeen lähtökohtana on mahdollistaa työllistyminen, ei taata sitä. (Tynjälä ym. 2004, 6, 7.) Opintojen työelämlähtöisyys ja työelämläheisyys antaa kuitenkin hyvät valmiudet opintojen jälkeiselle työllistymiselle. Työelämlähtöisyyden ja -läheisyyden tulisi olla keskeistä jokaisessa ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa. (Salonen 2010, 9.)

Ammattikorkeakoulun työelämlähtöisyydessä tarkoituksena on ennakoida työelämän kehitystarpeita ja pyrkiä vastaamaan niihin opetuksessa. Työelämlähtöisyydessä arvostetaan myös työelämän roolia opetuksen toteutuksessa, koska valmistuneet opiskelijat omaksuvat niitä taitoja ja tietoja, joita työelämä tarvitsee ja arvostaa. Työelämlähtöisyyden tarkoitus on parantaa valmistuvien opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja varmistaa, että koulutus vastaa mahdollisimman hyvin työelämän asettamia vaatimuksia. (Salonen 2010, 16.)

Ammattikorkeakoulujen opetus ei kuitenkaan voi tai tulekaan vastata pelkästään työelämän tarpeisiin. Tämän vuoksi työelämlähtöisyyden sijaan olisi parempi puhua opintojen työelämläheisyydestä. (Toijonen-Kunnari 2011, 89.) Työelämläheisyys eroaa työelämlähtöisyydestä siinä, että koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytäntöjä sekä kehittää ja uudistaa niitä aktiivisesti. Työelämläheisyys on tiedon ja osaamisen siirtoa molemmin puolin, jonka onnistumiselle tärkeää on kestävä vuorovaikutus ja kommunikointi koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä. Työelämläheisyys on siis käsitteenä moniulotteisempi sisältäen kuitenkin työelämlähtöisyyden näkökulmia. (Salonen 2010, 16.)

Työelämäläheisen oppimisen tukemiseksi ja kehittämiseksi ammattikorkeakouluissa on perustettu opetusministeriön rahoituksen avulla Opiskelijan ja työelämän yhteyksi-en kehittämisverkosto INTO vuonna 2007 (Toijonen-Kunnari 2011, 89). Verkostossa on haluttu etsiä keinoja liittää opiskelijat ja työelämä entistä paremmin. Verkostossa on haluttu muun muassa lähentää ammattikorkeakouluja ja työelämää, parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia, edistää ammattikorkeakouluista valmistuneiden työllistymisen laatua sekä selkiyttää ja vahvistaa ammattikorkeakoulujen tehtävää työelämässä. (Salonen 2010, 7.)

Tutkimukseen vastanneista työnantajista yli 90 % piti tärkeänä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävät käytännön taidot, ammattikorkeakoulujen opinnot vastaavat työelämän vaatimuksiin, ammattikorkeakoulun henkilöstö on ajan tasalla alansa osaamisesta ja että henkilöstöllä on ajantasainen työelämäntuntemus. Opiskelijoille tärkeintä on opintojen opetussisältöjen ajantasaisuus. Opiskelijoille on lisäksi todella tärkeää opetuksen käytännönläheisyys ja se, että valmistuvilla opiskelijoilla olisi riittävä alan käytännön osaaminen. (Toijonen-Kunnari 2011, 90.)

Työelämä näkee ammattikorkeakouluyhteistyöstä yleensä vain välittömän hyödyn esimerkiksi täydennyskoulutus-, harjoittelu- tai opinnäyteyhteistyössä. Tällöin yhteistyö antaa jotain konkreettista ja liiketoiminnan kannalta tärkeää hyötyä yritykselle. Tällaista hyötyä ovat muun muassa uusi osaaminen, työvoima tai ratkaisu ongelmaan. Sen sijaan hyötyä vaikka opetussuunnitelmatyöskentelystä eivät yritykset usein osaa nähdä. (Salonen 2010, 34.)

### *Korkeakoulutuksen kehittämiskohteet*

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2012, 43, 45) mukaan Suomen korkeakouluverkko on edelleen liian sirpaloitunut, ja koulutustarjonnan suuntaamisessa ei ole riittävästi otettu huomioon työelämän osaamistarpeiden muutoksia. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulu-tutkinnoilla on toisistaan eroavat tavoitteet ja sisällöt. Ammattikorkeakoulututkinnon käyneet siirtyvät pääasiallisesti työelämään, kun taas yliopistoista siirrytään työelämään ensisijaisesti ylemmän korkeakoulututkinnon pohjalta.

Yleisimpiä korkeakoulujen ongelmia ovat läpäisyyn, vetovoimaan ja opiskelijoiden työllistymiseen liittyvät ongelmat. Tavoitteeksi onkin asetettu, että yliopisto- ja am-

mattikorkeakoulututkinnon suorittaneet siirtyisivät työelämään vuotta nykyistä nopeammin. (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016, 43, 45.) Ammattikorkeakoulujen uudistuksella 2011–2014 pyritään vaikuttamaan toiminnan laatuun, tehokkuuteen sekä vaikuttavuuteen. Lisäksi nykyistä toimipisteiden verkostoa muokataan sopivan laajoiksi, laadukkaiksi ja innovatiivisiksi osaamisympäristöiksi. (AMK-uudistus 2011–2014.)

Korkeakoulujärjestelmän nykyisiä heikkouksia ovat hidas opintoihin sijoittuminen, heikko läpäisy ja moninkertainen koulutus (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016, 45). Työelämäyhteistyön tiivistämistä tarvitaan niin koulutustarpeiden ennakoinnissa kuin koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Etenkin opintojen aikaisen harjoittelun ja työssäoppimisen laatua tulee kehittää. Alueellisessa kehitystyössä perustekijöitä ovat opiskelijoiden hyvät työelämäyhteydet, työ- ja elinkeinoelämään vaikuttava tutkimus- ja kehitystyö sekä palvelutoiminta. Tavoitteena on suunnata ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyötä tukemaan erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä ja kehittämään hyvinvointipalveluja. (Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009, 15–16.)

Ammattikorkeakouluissa ei ole strategisella tasolla mietitty riittävästi työelämäyhteyksien kokonaisuutta. Tästä syystä esimerkiksi yhteistyötä tehdään monella tavalla useaan suuntaan pohtimatta enempää, että mitä työelämä tarvitsee tai mitä koulu itse siitä hyötyy. Työelämää saatetaan ylipalvella tai päinvastoin palvelemalla huonosti. Tämän seurauksena ammattikorkeakoulu voi hyötyä työelämä yhteistyöstä tai tuhhlata resurssejaan ja energiaansa yhteistyön tekemiseen. Tuloksena voi siis olla hyvin erias-teista ja -laatuista toimintaa. (Salonen 2010, 31.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (2013) mukaan ammattikorkeakoulujen tutkinnoissa tulisi tukea muun muassa koulutuksen työelämälähtöisyyden lisäämistä ja käytännön osaamisen vahvistamista, koulutuksen laadun ja tutkintojen työelämälähtöisyyden arviointia sekä ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa (TKI) sekä alueen elinkeinoelämän kehittämistehtävää yhdessä yritysten kanssa.

Ammattikorkea- ja yliopistokoulutuksesta valmistuneet kilpailevat erilaisista profiileistaan huolimatta osin samoilla työmarkkinoilla ja samoista työpaikoista. Tämä kilpailuasetelma on synnyttänyt korkeakoulutuksen sektorien välille vaikutteiden vaih-



toa, jossa molemmat ovat omaksuneet piirteitä toisen käyttämistä toimintamalleista. Yliopistoissa on esimerkiksi alettu yhä enemmän toteuttamaan erilaisia työelämäprojekteja ja jäntevöittämään yhteyksiä koulutuksen ja työelämän välillä. Tämä on ymmärrettävää, sillä yliopistoihin ovat kohdistuneet lisääntyneet vaatimukset työelämän tarpeiden huomioimisesta koulutuksessa. (Vuorinen & Valkonen 2007, 13,14.)

Myös EU:ssa seurataan koulutuksen ja työelämän yhteyttä. EU:n viimeaikaiset tilastot osoittavat, että mitä korkeammin koulutettu henkilö on, sitä todennäköisemmin hän pääsee kiinni työelämään. EU:n jäsenmaihin on kuitenkin alkanut viime vuosina muodostua korkeakoulutettujen, osaavien nuorten ja aikuisten ryhmä, joiden on osaamisestaan ja pätevyydestään huolimatta vaikea päästä mukaan työelämään ja integroitua eli yhdyntä työmarkkinoille. Euroopassa olisikin tarvetta tarjota työllistymistä tukevia ohjaus- ja neuvontapalveluita nuorille aikuisille. (Launikari 2013.)

### **3 HARJOITTELUN MERKITYS OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ**

Ympäristö muuttuu jatkuvasti organisaatioiden sisällä ja toimintaympäristössä. Sopeutuminen muutokseen ja sen hyödyntäminen edellyttää uuden oppimista. Ihminen, joka kehittää itseään pysyy tietoisena tapahtuvista muutoksista ja kehittää omaa osaamistaan sekä toimintatapojaan suhteessa niihin. (Surakka & Rantamäki 2013, 29.) Koulujen on vaikea pysyä nopeasti muuttuvan työelämän muutoksien mukana ja vaarana on, että kouluissa opetetaan eilisen tietoja ja työkäytäntöjä. Yksi tapa tämän ongelman ratkaisemiseksi on työssäoppimisen lisääminen. (Tuomi-Ghrön & Engeström, 2001, 12, 13.)

Tässä luvussa käsitellään oppimista ja osaamista, sekä osaamisen kehittämisen vaikutusta ammatillisuuteen ja ammatilliseen kasvuun. Luvussa tarkastellaan lisäksi työssäoppimista, joka toimii samalla johdantona toiselle alaluvulle. Siinä käsitellään työharjoittelua ja sen yhteyksiä työelämään sekä työharjoittelun vaatimuksia.

#### **3.1 Osaaminen**

Osaaminen on yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuus, joka kehittyy jatkuvasti niin koulutuksessa, työssä kuin muussa toiminnassakin (Keto 2011, 123).

Osaaminen on monialainen ilmiö. Se on yksilön näkökulmasta tietoa ja taitoa sekä asennetta, jolla tehtävistä suoriudutaan ja joilla saavutetaan asetetut tavoitteet. Osaaminen on myös käytännön kokemusta, kykyä löytää tietoa ja tietäjiä, solmia kumpuussuhteita sekä toimia verkostoissa. (Osaaminen muutoksessa 2009, 15.)

Osaajalla tulee olla riittävästi perusteltua tietoa, jotta hän kykenee ymmärtämään erilaisia työelämään liittyviä ilmiöitä. Hänen tulee osata tehdä ja toimia sekä kyetä hallitsemaan erilaiset työelämään liittyvät tilanteet. (Kotila 2003, 46.) Osaaminen voidaan nähdä selviytymisenä, onnistumisena ja kehittymisenä ihmisen toiminnassa ja käyttäytymisessä. Korkeatasoiselle osaamiselle on ominaista, että sen avulla pystytään jatkuvasti uudistamaan valmiuksia kohdata muuttuvan työn ja sen ympäristön asettamia haasteita. (Osaaminen muutoksessa 2009, 15.)

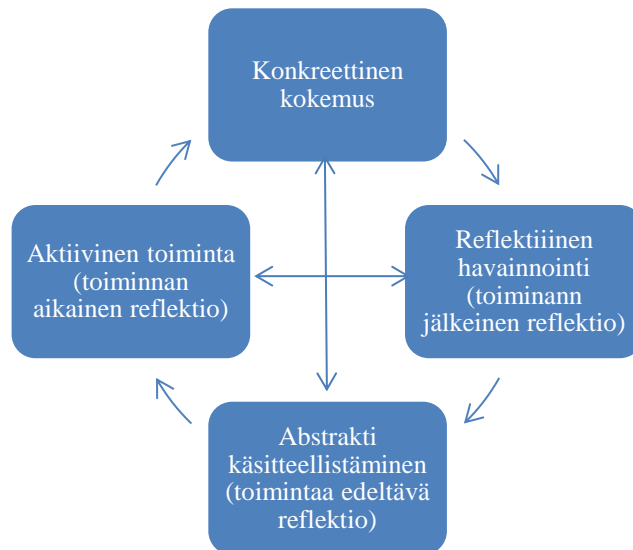
### **3.1.1 Oppiminen**

Oppimistavat voidaan erotella toisistaan tietoisuuden asteen mukaan. Tavoite ja tilan-  
neorientoitunut oppiminen näkyy enemmän kehittymisenä ja sosiaalistumisena toiminnan tavoitteisiin ja tilanteisiin kuin tietoisena oppimisena. Toiminta- ja kehittämisorientoituneessa oppimisessa reflektoinnilla eli tutkivalla ja kehittäväällä otteella on sen sijaan tärkeä merkitys, koska tietoinen oppiminen edellyttää tapahtuneen toiminnan arviointia, uuden tiedon hankintaa ja toimintamahdollisuuksien huolellista analyysia. (Poikela 2005, 13, 14.)

Oppimisessa olennaisinta on se, miten tietoa tarjotaan ja miten oppija sen ymmärtää. Ihminen assosioi eli rakentaa uutta tietoa aiemmin oppimaansa sekä rakentaa omaa maailmankuvaansa ja tietorakennelmaansa aiemmin opittua korjaillen. Eri ihmiset oppivat jokainen omalla tavallaan, ja asioita sekä taitoja opeteltaessa omaksutaan samalla oppimisstrategioita ja -tyylejä. (Helakorpi & Olkinuora 1997, 118–119.)

Kolbin kokemuksellisessa oppimisessa oppiminen nähdään jatkuvana kokemuksiin perustuvana prosessina, ja sen perustana on oppijan oma toiminta (Helakorpi & Olkinuora 1997, 118). Poikela täydentää kirjassaan (2005, 24) tätä Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallia (liite 1) Erautin (1994), Schönin (1983), Merizovin, Boudin ym. (1985), sekä McAlpinen ym. (1999) reflektionäkemyksen pohjalta. Yhteenvetona hän kertoo reflektiivisen oppimisprossin tuloksena olevan aikaisempaa

paremmin jäsentynyt tai uusi kokemus, joka sisältää uusien tietorakenteiden muodostamista, emootioiden ja sosiaalisten odotusten purkamista sekä uudelleen muokkaamista. Kolbin mallia voidaan tarkentaa liittämällä reflektointi prosessin kaikkiin oppimista tuottaviin vaiheisiin. (Kuva 1.)



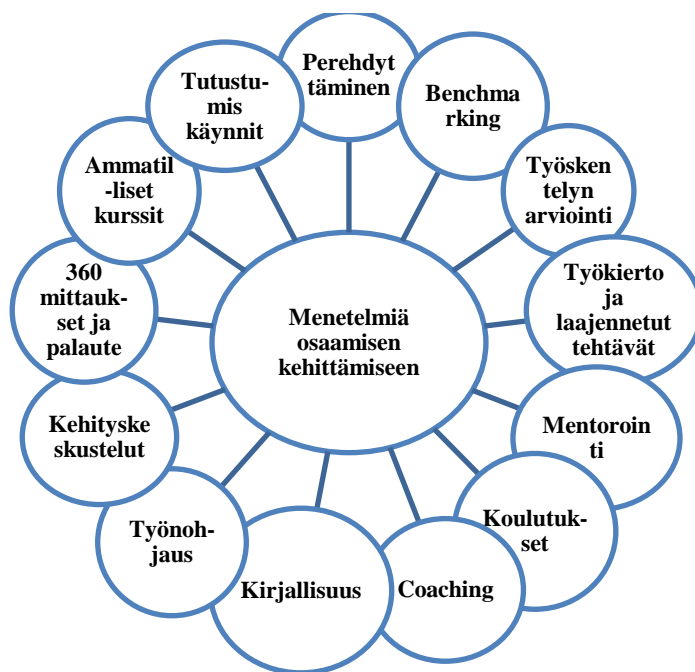
**KUVA 1. Reflektiivinen ja kokemuksellinen oppiminen (Poikela 2005, 25)**

Kun oppiminen ajatellaan läpikotaisena reflektiivisenä prosessina, asettaa se omat erityisvaatimuksensa pedagogiikalle, opetuksen suunnittelulle ja käytännön opetustyölle. Pedagogiikan tehtävä ei ole vain jakaa tietoa, vaan tuottaa laadullisesti hyvää kokemusta toiminnan avulla, johon sisältyy tiedon konstruointi (rakentaminen) sekä soveltaminen käytännössä. Ennen kaikkea oppijan tulisi oppia oppimaan, hallita alansa perusasiat ja kyetä erikoistumaan työn vaatimiin tehtäviin. Oppijan reflektiotaitojen kehittäminen vaatii täysin erilaista otetta opetukseen ja ohjaukseen verrattuna perinteiseen pedagogiikkaan. (Poikela 2005, 26.)

### 3.1.2 Osaamisen kehittäminen

Organisaation liiketoiminnan ja kilpailukyvyn kehittäminen perustuu osaavaan henkilöstöön. Osaamisen kehittäminen on jatkuva ja liiketoimintaa tukeva prosessi, joka tapahtuu työssä ja työn ohessa. Työpaikka on myös yhä useammin paikka kouluttautumiselle, sillä tulevaisuuteen katsova yritys kouluttaa työntekijöitään jatkuvasti. Näin se pystyy yhtäaikaaisesti vahvistamaan kilpailukykyään ja motivoimaan henkilöstöään. (Oppiminen ja osaamisen kehittäminen 2014.)

Lähivuosien haasteisiin työpaikoilla vastaa pitkälti siellä jo oleva väki. Tästä syystä työssäoppimisen, koulutuksen ja neuvonnan merkitys yritysten ja organisaatioiden menestystekijänä kasvaakin entisestään tulevina vuosina. Organisaatiot, jotka oppivat, tuottavat innovaatioita ja kilpailevat kyvyllään kehittyä. (Oppiminen ja osaamisen kehittäminen 2014.)



**KUVA 2. Menetelmiä osaamisen kehittämiseen (Surakka & Rantamäki 2013, 128)**

Surakka ja Rantamäki (2013, 128) esittelevät osaamisen kehittämisen menetelmiä, joita voidaan hyödyntää työyhteisöissä (kuva 2). Menetelmillä voidaan kehittää niin yksittäisiä henkilöitä, ryhmiä, yhteistyötä kuin toimintatapoja. Seuraavassa kappaleessa käsitellään näitä menetelmiä ja niiden hyötyjä tarkemmin.

Kehityskeskusteluissa, työnohjauksessa, coachingissa ja mentoroinnissa pyritään edistämään kehittymistä keskustelun avulla. Tutoroinnilla pyritään edistämään oppimista ja saavuttamaan oppimistavoitteita ohjauksen avulla. Koulutuksesta hyödytään silloin, kun halutaan oppia jostakin tietystä asiasta uutta. Koulutuksissa voidaan hyödyntää 360-mittauksia, jossa esimies ja kollegat antavat työntekijälle palautetta tämän vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Perehdytys tehdään esimerkiksi uuteen työpaikkaan saapuessa. Siinä varmistetaan, että työntekijä tuntee organisaation ja on omaksunut työtehtävänsä, sen tavoitteet, toimintatavat ja arvostuksen. Työkierrolla pyritään autamaan työntekijää ymmärtämään organisaation toimintaa eri näkökulmista ja pereh-

dyttämään häntä uusiin tehtäviin. Ammatillisilla tutustumiskäynneillä työntekijä pääsee tutustumaan muissa yrityksissä työskentelevien kollegoiden toimintaan. Näin voidaan verrata muiden toimintaa omaan toimintaan eli tehdä benchmarking:ia. (Surakka & Rantamäki 2013, 128–130.)

Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osana osaamisen johtamisen ja turvaamisen kokonaisuutta. Siihen kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. (Osaamisen kehittäminen 2014.) Ammattikorkeakoulussa osaamisen voidaan sanoa sisältävän tutkittuun tietoon perustuvaa tietämistä ja kontekstin eli asiayhteyden ja sen ilmiöiden ymmärtämistä. Lisäksi sen katsotaan sisältävän tekemisen osaamista ja työelämän erilaisten tilanteiden hallintakykyä. (Kotila 2003, 45.)

Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyö on työelämälähtöistä. Siinä pyritään kehittämään ja tuottamaan uusia tai parannettuja tuotteita, tuotantovälineitä, menetelmiä ja palveluita alueen tarpeisiin. Ammattikorkeakoulut ovat laatineet strategiat, joiden avulla tutkimus ja kehitys toimintaa suunnataan mahdollisimman tehokkaasti ja organisoidusti. (Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyö 2014.)

Oppilaitoskulttuurille ominaista on painottaa yksilöllistä suorittamista ja rajata tietoa kapeisiin ongelma- ja tiedonalueisiin. Työelämän asiantuntijakulttuureille taas on tyyppillistä jaettu asiantuntijuus, yhteisöllisen tietämyksen rakentuminen sekä monimutkaiset ja avoimet ongelmat. Näitä oppilaitoskulttuurin ja työelämän välisiä ongelmia ja raja-aitoja pyritään avaamaan situationaalisessa eli sosiaalisessa oppimisessa. Siinä oppimisen ajatellaan tapahtuvan itse toiminnan yhteydessä, siinä kulttuurissa ja kontekstissa, johon toiminta kohdistuu. Tähän näkökulmaan kuuluu myös niin sanottu oppipoikaopetus, joka viittaa asiantuntijan ja kisällin väliseen ohjaussuhteeseen. Tällöin ammatillisen osaamisen tieto taidon oppimisen lähtökohtana on oppimisen tapahtuminen käytännön oppimisyhteisöissä. (Kotila 2003, 18.)

Tutkiva oppiminen korostaa oppimiseen liittyvää uuden tiedon löytämistä, kun taas kehittävä oppiminen korostaa enemmän työelämän kehittämistä osana uusien työkäytäntöjen oppimista. Ohjaus kohdistuu sekä yksilöön että yhteisöön. Ammattikorkeakoulussa yhteisön merkitys ohjaamisessa tuntuu saavan enemmän painoarvoa

yksilöohjauksen rinnalla. Yhteisö voi olla oppilaitosyhteistyö, mutta laajemmassa mitakaavassa työyhteisöt ja työelämäkumppanit. (Kotila 2003, 9.)

### 3.1.3 Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus

Osaamisen kontekstiin kuuluvat keskeisesti myös ihmiset toimijoina ja osaajina, erilaisten ammattiroolien haltijoina sekä asiakkaina ja myös palvelutuotteiden käyttäjinä ja hyödyntäjinä. Ammattiroolien haltijoina ihmiset ovat läsnä hyvin eri tavoin. Näillä osaajilla on erilaisia työhön liittyviä rooleja, ja he käyttäytyvät näissä rooleissa eri tavoin suhteessa asiakkaaseen ja päätöksentekoon. He ovat myös läsnä yksilöinä, tunteita omaavina sekä persoonallisina vaikuttajina. (Kotila 2003, 47.)

Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jonka kautta yksilö hankkii elämänsä aikana kaikkia niitä tietoja, taitoja ja kykyjä, joiden avulla hän voi vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Termillä jatkuva kuvataan voimakasta ja kestävä tarvetta tai halua oppimiseen sekä oppimisen arvostamista. Tässä oppimisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi harjoittelua ja kouluttautumista niin, että pystytään tekemään nykyistä työtä entistä paremmin. Lisäksi harjoittelun ja kouluttautumisen avulla pyritään kehittämään taitoja, jotta pystytään varautumaan työn muuttuviin vaatimuksiin tai voidaan kouluttautua kokonaan uudelleen eri ammattiin tai työtehtäviin nykyisessä organisaatiossa tai sen ulkopuolella. Monimuotoiselle uralle on tunnusomaista jatkuva oppiminen, joka määritellään myös osaamisen kasvuksi. Ihmisellä voi olla samaan aikaan useita urapolkuja tai peräkkäisiä työjaksoja eri yrityksissä ja jopa eri ammattitehtävissä. (Ruohotie 2000, 9.)

Osaamisen käsite laajenee, kun tarkastellaan sen yhteyttä asiantuntijuuteen (Kotila 2003, 44). Asiantuntijuutta on itsensä ja oman osaamisen johtaminen. Se vaatii pitkäjänteistä kouluttautumista, kokemusta ja sen myötä harjaantumista. Asiantuntijuus kehittyy oivallusten myötä, eikä sitä voi siirtää suoraan henkilöltä toiselle. (Osaaminen muutoksessa 2009, 15.) Asiantuntija on osaaja, joka kykenee ongelmaratkaisutilanteessa tarkastelemaan tilannetta kontekstin ulkopuolelta ja ratkaisee ongelman jäsentämällä uudelleen jo olemassa olevia tietoja ja taitoja. Asiantuntijuus rakentuu koulutuksen, harjaantumisen ja oivalluksen myötä vaatien kuitenkin pitkäjänteisyyttä. (Kotila 2003, 44.)

Asiantuntijuus liittyy niin fyysiseen työhön kuin ajattelutyöhönkin. Termien mestari ja kisälli lisäksi on tullut uusia termejä. Niitä ovat esimerkiksi perehdyttäminen, työkierro ja moniosaaminen. Kehittyminen asiantuntijaksi vaatii mahdollisuuden keskittyä työhön ja hankkia sitä koskevaa uusinta tietoa. Asiantuntijuutta voi myös laajentaa syventävän koulutuksen lisäksi harjoittamalla samaa ammattia eri työyhteisöissä. (Surakka & Rantamäki 2013, 47.)

Tärkeä osa ammattitaitoa ovat myös elinikäisen oppimisen taidot. Ne ovat valmiuksia, joita jatkuva oppiminen, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotto sekä työelämän muuttuvat olosuhteet edellyttävät. Niissä kuvastuu yksilön kyky selviytyä erilaisista tilanteista, ja ne lisäävät tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia kaikilla aloilla. (Elinikäisen oppimisen avaintaidot 2014.) Elinikäisessä oppimisessa yksilön osaaminen syntyy niin itse koulutuksessa kuin sen ulkopuolellakin hankitusta osaamisesta. Korkeakoulu, jossa elinikäinen oppiminen toteutuu, tarjoaa mahdollisuuden parantaa tietoja ja taitoja sekä tehostaa elinikäisen oppimisen tärkeimpiä taitoja. Lisäksi aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli AHOT on tärkeää elinikäisen oppimisen toteutumisessa. (Keto 2011, 121.)

AHOT:ssa aikaisemmin hankittu osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan osaksi tutkintoon sisältyviä opintoja. Aikaisempaa osaamista tunnistetaan jo korkeakouluun haettaessa ammattikorkeakoulun arvioidessa, että onko hakijalla sellaista osaamista, jolla hänet voidaan katsoa kelpoiseksi korkeakouluopintoihin. Usein aikaisemmin hankittu osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan opintojen alussa samalla kun laaditaan henkilökohtaista opinto- ja opiskelusuunnitelmaa. Menettely on kuitenkin mahdollinen koko opiskelujen ajan. (Keto 2011, 121.)

### **3.1.4 Työssäoppiminen**

Osa vaadittavasta ammattitaidosta opitaan oppilaitosten ulkopuolella. Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. (Työssäoppimaan 2014.) Työssäoppiminen poikkeaa tavallisesta oppimisesta, jossa valmista uutta tietoa siirretään oppijalle. Työssäoppimisessa työntekijä oppii kyseenalaistamalla vanhoja työkäytäntöjä, testaamalla ja kokeilemalla eri menettelytapoja ja hankkimalla uutta tietämystä kehittämisen tueksi. Työssäoppiminen on siis kiinteä osa työprosesseja. (Poikela 2005, 27.)

Aihe on ajankohtainen yrityksille ja muille työorganisaatioille, sekä myös yhteiskunnallisesti merkittävä. Tehokas työssäoppiminen on yksi keino aikaistaa työuria ja pidentää niitä, sillä hyvin toteutettu harjoitteluvaihe mahdollistaa siirtymisen työelämään nopeammin. Työnantaja saa myös "koeajan", jossa hän voi seurata opiskelijan työtötta, kehittymisvalmiuksia, sekä senhetkistä osaamista. Harjoittelussa opiskelija hankkii käytännön työkokemusta, jonka avulla hän voi jatkossa ilmaista osaamistaan paremmin rekrytoinneissa. Hän rakentaa myös tulevaisuutensa kannalta tärkeää suhdeverkostoa ja saa mahdollisia suosittelijoita. (Aaltonen 2011, 119.)

Oppiminen vaatii aktiivista ponnistelua ja vaivannäköä tavoitteen saavuttamiseksi (Boekaerts 2002, 20). Motivaatio vaikuttaa siihen, kuinka paljon aikaa ihmiset ovat valmiita käyttämään oppimiseen. Mitä enemmän henkilö kokee saavansa hyötyä oppimisesta, sitä motivoituneempi hän on oppimaan. (Bransford ym. 2004, 60–61.) Tahdonvoimaa tarvitaan, kun motivaatio laskee opittavan asian vaikeutuessa, muuttuessa vähemmän kiinnostavaksi, mahdottomaksi toteuttaa tai jokin muu asia vie huomion (Boekaerts 2002, 20). Motivaatio voidaan jakaa kahteen osaan: ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoisessa motivaatiossa henkilö työskentelee ainoastaan palkinnon saamisen vuoksi, kun taas sisäisesti motivoitunut henkilö on motivoitunut oppimisen, ei työstä saadun palkinnon vuoksi. (Motivaatio oppimisessa 2014.)

Työharjoitteluissa opiskelijat joutuvat sopeutumaan erilaisiin ympäristöihin, jotka vaikuttavat heidän oppimiseensa. Mikäli oppimisympäristön tavoitteet harjoittelujaksosta kohtaavat opiskelijan omien oppimistavoitteiden kanssa, on sen todettu lisäävän opiskelijan itsenäisyyttä ja oppimismotivaatiota. Jos taas tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, opiskelijan oppiminen estyy ja motivaatio laskee. Harjoittelupaikan ilmapiiirillä ja vuorovaikutussuhteilla on joko edistävä tai estävä vaikutus opiskelijan oppimiseen. (Kotila 2003, 171.) Harjoittelupaikan ohjauksen ja ympäristön lisäksi työtehtävät vaikuttavat paljon opiskelijan oppimistuloksiin harjoittelussa. Voidaankin sanoa, että muut työntekijät ja työyhteisö sekä hyvin suunnitellut työtehtävät ovat avaintekijät oppimiseen. (Lindström 2011, 91.)

Opiskelijan oma näkemys oppimisesta vaikuttaa oppimiseen oppimisympäristön, opetussuunnitelman, ohjaajan ja opettajan lisäksi. Oppimisnäkemystä, jossa opiskelijan rooli omassa oppimisessaan on keskeinen, kutsutaan konstruktiviseksi oppimisnäke-



mykseksi. Se korostaa opiskelijan omia valmiuksia sekä omaa aktiivista ja tavoitteellista toimintaa, itsensä tulkintaa ja oman toiminnan tärkeyttä oppimisessa. (Kotila 2003, 173.) Oppimista ei siis tapahdu ilman opiskelijan omaa motivaatiota. Motivointumista ei voi painostaa tai pakottaa, mutta sille voi ja pitääkin luoda edellytyksiä. Motivoinnissa avainasemassa on työn mielekkyys eli se, että jokainen tietää työnsä tarkoituksen ja oman työpanoksensa hyödyn. (Osaaminen muutoksessa 2009, 20.)

**TAULUKKO 1. Oppimiseen vaikuttavat tekijät harjoittelussa (Kotila 2003, 175)**

Tekijät, jotka ovat yhteydessä oppimiseen	Tekijät, jotka ohjaavat oppimista			
		Oppimisympäristön toimintamalli	Tietoperusta ja sisäinen näkemys	Yhteistoiminta
	Vastuu	Hierarkkinen vastuu	Asiantuntija vastuu	Jaettu vastuu
	Päätöksenteko	Autoritäärinen päätöksenteko	Systemaattinen päätöksenteko	Yhteinen päätöksenteko
	Opiskelijan rooli	Ohjeidenmukainen toiminta	Aktiivinen ja vastuullinen toimija	Tasa-arvoinen ja vastuullinen toimija

Taulukossa 1 nähdään, kuinka oppimista ohjaavat tekijät, oppimisympäristön toimintamalli, tietoperusta ja sisäinen näkemys sekä yhteistoiminta ovat yhteydessä opiskelijan vastuuseen, päätöksentekoon ja rooliin harjoittelutilanteissa. Nämä toimintaa ohjaavat tekijät sekä muut oppimiseen vaikuttavat tekijät muodostavat opiskelijan suhteen työtoimintaan. (Kotila 2003, 175.)

Työssäoppimisessa keskeisintä on työhön ja oppimiseen kohdistuva reflektointi (Poikela 2005, 14). Reflektio on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä kokemuksien avulla. Se määrittelee, mitä kokemuksessa oikeasti tapahtuu, mitä se tarkoittaa ja miten siihen tulee reagoida ja kuinka siihen voi vaikuttaa. (Pohjonen 2005, 87.) Tulevaisuudessa tapahtuvaan toimintaan kohdistettu reflektio avaa uuden tiedon ja uusien kokemusten kautta näkökulman myös työprosessien, työyhteisön ja työorganisaation kehittämiseksi. (Poikela 2005, 14.) Työssäoppiminen tapahtuu usein myös huomaamatta, jolloin syntyy niin sanottua ”hiljaista tietoa”. Hiljainen tieto siirtyy sosiaalisessa kanssakäymisessä ja tiedon jakamisen avulla monin eri tavoin. (Lindström 2011, 93.)

Työelämään siirtyvän nuoren asiantuntijuus kehittyy nopeammin silloin, kun työstä-oppimista hyödynnetään tehokkaasti ammattikorkeakoulussa. Työntekijän tuottavuus aikaistuu ja työn tuloksellisuus paranee. Todennäköisesti myös henkilön motivaatio ja sitoutuneisuus työhön paranee. Tämän lisäksi johdonmukaisesti toteutettu työssäoppiminen tarjoaa työyhteisöille henkilöstön kehittämismenetelmän, joka on myös erinomainen täsmäkoulutuksen muoto. (Aaltonen 2011, 119.)

## **3.2 Työharjoittelu**

Työharjoittelu on opintoihin sisältyvä pakollinen opintojen osa, jonka aikana opiskelija pääsee tutustumaan käytännön työelämään opiskelemallaan alalla. Korkeakouluissa nimike on työharjoittelu ja ammatillisella toisella asteella työssäoppiminen. Harjoittelu sisältyy ammattikorkeakoulun kaikkien koulutusalojen tutkintoihin. Sen laajuus koulutusohjelmasta riippuen on 30–120 opintopistettä eli 20–80 työviikkoa. Yliopistotutkinnoissa harjoittelu voi olla joko pakollisena tai valinnaisena. Koulutusohjelmissa on määritelty harjoittelun sisällöt, tavoitteet, laajuus sekä muut yksityiskohdat. Harjoittelukäytännöt vaihtelevat myös korkeakouluittain. (Työharjoittelu 2014.)

Työharjoittelussa opiskelija tutustuu ohjatussa ympäristössä oman ammattialansa käytännön työtehtäviin oikeassa työympäristössä. Tavoitteena harjoittelussa on mahdollistaa teorian soveltaminen eli antaa mahdollisuus tehdä opittuja asioita käytännössä sekä kehittää tämän valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn. Harjoittelu valmistaa opiskelijaa tuleviin työtehtäviin ja tukee sekä täydentää koulutusohjelman mukaista opiskelua. (Työharjoittelu 2014.)

### **3.2.1 Työharjoittelun kriteerit**

Harjoittelu suoritetaan koulutusalan edustamassa työympäristössä, kotimaisissa tai ulkomaisissa yrityksissä, julkisyhteisöissä tai muussa organisaatioissa kuten yhdistyksissä tai järjestöissä. (Lindström 2011, 83–84). Opiskelija etsii harjoittelupaikan, jonka hyväksyttää ammattikorkeakoululla. Harjoittelupaikkaa voi etsiä ammattikorkeakoulun omasta ura- ja rekrytointipalvelusta JobStep:stä. Sopivia paikkoja voi myös löytää koulun omalta rekrytointipalstalta, ilmoitustaululta tai koulun harjoittelukoordinaatto-

rin kautta. Monet yritykset ottavat usein harjoittelijoita, vaikka eivät siitä erikseen ilmoita. (Työssä oppimaan, 2014.)

Harjoittelu toteutetaan etukäteen laaditun harjoittelusuunnitelman mukaisesti. Monissa koulutusohjelmissa on lisäksi työharjoitteluista vastaavia henkilöitä, jotka osaavat kertoa tarkemmin kyseisen ammattikorkeakoulun käytännöistä. Harjoittelu tapahtuu sopimussuhteessa, jossa sopimus voi olla harjoittelua varten laadittu sopimus tai työ-sopimus. (Työssä oppimaan, 2014.)

Koulutusohjelma määrittelee harjoittelun ajankohdan ja suoritustavan. Harjoittelu voi tapahtua joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Harjoitteluksi voidaan hyväksilukea myös opiskelijan aikaisempi työkokemus, kunhan se on suoritettu oppilaitoksen laatimien hyväksilukuperiaatteiden mukaisesti. Harjoittelun voi tehdä kotimaisessa tai ulkomai-sessa yrityksessä, julkisyhteisössä tai jossain muussa organisaatiossa kuten yhdistyk-sissä ja järjestöissä. Näiden lisäksi harjoittelun voi tehdä yrittäjänä tai taiteellisena työnä, kunhan ne täyttävät harjoittelun muut ehdot. (Työharjoittelu 2014.)

Ammattikorkeakoulujen harjoittelut tulee aina olla ohjattuja, ja opiskelijalla tulee olla ohjaaja sekä harjoittelupaikassa että ammattikorkeakoulussa (Lindström 2011, 87). Harjoittelija ei saa korvata yrityksen omaa henkilökuntaa, eikä harjoittelu saa vaikut-taa muun henkilökunnan työsuhteisiin. (Työharjoittelu 2014.) Harjoittelun ohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua (Lindström 2011, 87).

Työnantajan ja opiskelijan on hyvä tehdä työharjoittelusta kirjallinen harjoittelusopi-mus. Harjoittelusopimuksessa sovitaan tarkemmin harjoittelun yksityiskohdista, kuten ajankohdasta, työajasta, sekä harjoittelijan työtehtävistä. Jos harjoittelu tehdään työ-suhteessa, tulee harjoittelusopimuksen lisäksi tehdä myös työsopimus. Näin varmistee-taan, että normaaleja työsuhteen ehtoja ja esimerkiksi palkkaa koskevia ehtoja nouda-tetaan. (Työharjoittelu 2014.) Harjoittelun lopussa opiskelija kirjoittaa harjoittelura-portin, jossa kootaan, analysoidaan ja reflektoidaan harjoitteluun liittyviä ammatilli-sesti merkittäviä asioita, kokemuksia ja havaintoja (Lindström 2011, 91–92).

Työharjoittelunsa aikana opiskelija on oikeutettu saamaan opintososiaalisia etuja sa-malla tavalla kuin tavallisen opiskelunkin aikana. Jos työharjoittelusta saatu kuukau-

den palkka ylittää 660 euron rajan, opiskelijalla ei ole oikeutta opintorahaan kyseisiltä kuukausilta. Opiskelijalla on kuitenkin mahdollisuus saada asumislisä ja opintolainan valtiontakaus. (Työharjoittelu 2014.) Tilanteissa, joissa opiskelijoille tarjotaan palkatonta tai palkallista harjoittelua, valitsevat lähes kaikki opiskelijat palkallisen harjoittelun (Lindström 2011, 85).

Harjoittelussa kuitenkin oleellista on, että harjoittelun tehtävät tukevat opiskelijan ammatillista kasvua (Lindström 2011, 85). Tehtäväkokonaisuudet voivat olla laajojakin, kunhan opiskelija saa tarvittavan ohjauksen tehtäviin. Parhaimmassa tapauksessa tehtävät hyödyttävät työnantajaa ja palvelevat oppilaitoksen koulutuksellisia tavoitteita sekä opiskelijan omia kiinnostuksen kohteita. Pakollisissa harjoittelujaksoissa on usein erilliset oppimistavoitteet, jotka käydään läpi työnantajan kanssa harjoitteluyhteistyön alkaessa. (Harjoittelu 2014.) Koulutusohjelmien harjoitteluohjeissa on kiinnitetty paljon huomiota työtehtävien kuvaamiseen, jotta opiskelijoilla olisi selkeä käsitys hyväksytyistä työtehtävistä jo ennen harjoittelupaikkaan hakemista. (Lindström 2011, 85, 91.)

Myös harjoittelussa palautteen saamisella on suuri merkitys motivaatioon ja oppimistuloksiin. Palautteen tulisi olla kannustavaa, realistista, ja positiivista että negatiivista. Palautteen tulisi olla hyödyllistä opiskelijalle ja motivoida häntä sekä antaa tietoa hänen osaamisestaan. Hyvä palaute ohjaa opiskelijaa erilaisten ratkaisujen tekemisessä, ja saamansa palautteen pohjalta opiskelija voi suunnata oppimistavoitteitaan ja kehittymistään alansa ammattilaiseksi. (Lindström 2011, 88.)

### **3.2.2 Työharjoittelu ja työelämä**

Enää ei riitä pelkästään se, että koulu lähettää opiskelijoita työpaikoille ja opettaja käy heitä siellä ohjaamassa. Yhteistyö tulee olla sekä oppilaitosta että työ- ja elinkeinoelämää hyödyttävää ja molempien osapuolten kehittämishankkeita palvelevaa. Työssäoppiminen kiteytyy tänä päivänä harjoittelussa ja opettajilla on keskeinen tehtävä verkostojenrakentajina oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. (Osaaminen muutoksessa 2009, 16.)

Tutkintojen harjoittelut ovat laajin yksittäinen opintokokonaisuus ja ensisijainen tapa muodostaa yhteyksiä työelämän ja koulutuksen välille (Lindström 2011, 84). Ammat-

tikorkeakoulussa harjoittelun tavoitteena on opiskelijan perehdyttäminen tämän ammattiopintojen kannalta olennaisiin käytännön töihin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. (Työssä oppimaan 2014.) Harjoittelu tuo organisaatioon uutta ja ajantasaista osaamista ja samalla toimii myös rekrytointikanavana (Lindström 2011, 84).

Tämän lisäksi opiskelijoilla on tuorein oman alansa tieto, ja he tuovat mukanaan uusia näkökulmia, välineitä ja ajatuksia. Harjoittelujakso on myös hyvä tilaisuus tutustua uusiin alan osaajiin ja tehdä organisaatio tutuksi potentiaaliselle tulevaisuuden työvoimalle. Harjoittelun aikana työnantajalla on mahdollisuus saada hyvä käsitys opiskelijan osaamisesta sekä mahdollisuuksista sopeutua työyhteisöön. Samalla potentiaalinen uusi työntekijä tulee perehdytetyksi työhön jo harjoittelunsa aikana. Harjoittelijasta voi lisäksi saada henkilökunnan lomien tuuraajan sekä lisäresurssin. (Harjoittelu 2014.)

Harjoittelu on opiskelijalle teoriaa ja käytäntöä yhdistävä koulutusvaihe, joka antaa mahdollisuuden opinnoissa hankitun osaamisen soveltamiseen ja testaamiseen käytännössä. Lisäksi se luo pohjaa oman osaamisen arviointiin ja itsensä kehittämiseen. (Lindström 2011, 84.) Opintojen loppuvaiheessa harjoittelun suorittaneella opiskelijalla on valmius tehdä ohjatusti samoja töitä kuin valmistuttuaan. Harjoittelunaikaisia työtehtäviä suunniteltaessa olisi myös hyvä huomioida opiskelijan aiempi kokemus. (Harjoittelu 2014.) Harjoitteluissa opiskelijat kehittävät oppimistaan työelämän avaintaitojen, liiketoiminnan kokonaisosaamisen ja ammatillisen erityisosaamisen alueilla. He saavat työpaikka- ja alakohtaista työelämän käytännön tietoa ja ammatillista tietoutta, työpaikan työprosessitietoutta sekä työstä toiseen siirtyviä työelämän taitoja. (Lindström 2011, 93.)

Ammattikorkeakoulujen tulisi voida panostaa harjoittelujen kehittämiseen enemmän, mikäli yhteistyötä työelämän kanssa halutaan todella kehittää. Toisaalta myös työpaikkojen tulisi pystyä varaamaan resursseja opiskelijan perehdyttämiseen ja harjoittelun kehittämiseen. Harjoittelu tulee nähdä nykyistä enemmän keinona kehittää yhteistyötä opetuksen ja työ- ja elinkeinoelämän välillä. Lisäksi harjoittelua ohjaaville opettajille opiskelijoiden harjoittelut ovat keino luoda työelämäyhteyksiä. (Osaaminen muutoksessa 2009, 32.)

Akavan opiskelijajäsenet toteuttivat harjoittelubarometrin toista kertaa vuonna 2012. Tarkoituksena oli selvittää harjoitteluolosuhteita ja -käytäntöjä Suomen korkeakouluissa. Barometri oli verkkokysely, joka oli avoimena kaksi viikkoa vuoden 2012 huhtikuun lopussa. Vastanneista 2620 oli korkeakouluopiskelijoita ja 180 henkilöstön edustajia. (Harjoittelubarometri 2012, 4.)

Kyselyssä selvisi, että ammattikorkeakoulujen opintoihin kuuluvaa pakollista harjoittelua pidetään yhtenä tärkeimmistä koulutusta ja työelämää yhdistävistä osista. Opiskelijat vaativat yksimielisesti palkallisia harjoitteluita useammin kuin korkeakoulujen henkilökunta. Yli 80 prosenttia opiskelijoista on sitä mieltä, että harjoittelusta tulisi maksaa palkkaa aina tai useimmiten. Vastauksista nousee myös esiin huoli siitä, että yritykset käyttävät opiskelijoita ilmaisena työvoimana, jolla voi teettää ”hanttihomia,” joita palkatuilla työntekijöillä ei teetetäisi. (Harjoittelubarometri 2012, 11, 12.)

Työharjoitteluja tukevia hankkeita ovat muun muassa S-ryhmän ja Suomen ammattikorkeakoulujen yhteistyöstipendi Praxis, jonka tavoitteena on ammattikorkeakoulututkintojen työelämävastaavuuden kehittäminen ja opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen. Kehittämiskohteena on työharjoittelu, joka on laajin kokonaisuus ammattikorkeakoulututkinnoissa. (Praxis 2014.) Stipendi voidaan antaa ammattikorkeakoulussa tutkintoa opiskelevalle opiskelijalle, joka on suorittanut tutkintonsa harjoittelun ja tehnyt siitä raportin. Alueellisia stipendejä voivat saada opiskelijat, jotka ovat tehneet harjoittelunsa S-ryhmän alueosuuskauppojen liiketoiminnoissa. Stipendit eivät ole sidoksissa mihinkään koulutusalaan tai –ohjelmaan, joten kaikki ammattikorkeakouluopiskelijat voivat saada ne. (S-ryhmä ja Suomen ammattikorkeakoulut yhteistyöhön 2007.) Harke-hankkeen tavoitteena taas on kehittää työharjoittelua niin, että harjoittelujakso oppimisena työpaikoilla kasvattaa ja kehittää opiskelijan ammatillista osaamista osana ammattikorkeakoulututkintoa. Projektin tavoitteena on vahvistaa ammattikorkeakoulujen ja työelämän suhteita siten, että opiskelijoiden harjoittelu toteutuu laadukkaana ja edesauttaa työllistymistä opintojen jälkeen. (Harke 2014.)

#### **4 MAMKIN LIKETALOUDEN LAITOKSEN HARJOITTELUJAKSOT**

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Mikkelin ammattikorkeakoulun (Mamk) liiketalouden laitos. Korkeakoulu tarjoaa opetusta seitsemällä eri koulutusosalalla, tekee tut-

kimus- ja kehittämistyötä sekä tuottaa palveluja alueen yrityksille ja ihmisille. Korkeakoulu toimii sekä Mikkelissä että Savonlinnassa. Kampuksilla on opiskelijoita yhteensä 4500 ja henkilökuntaa 400. Mamk ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ovat Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy:n tytäryhtiöitä ja tulevat fuusioitumaan yhdeksi osakeyhtiöksi vuonna 2017. (Mamk 2014.) Mikkelin ammattikorkeakoulu voitti syksyllä 2013 ”Suomen paras ammattikorkeakoulu”-tittelin, kun Talouselämä asetti 25 ammattikorkeakoulua kymmenen mittarin avulla paremmuusjärjestykseen. Mamkin voittoon auttoivat muun muassa halpa tutkinto, Suomen paras opiskelijatytyväisyys ja opintojen hyvä sujuminen. (Talouselämä 2013.)

Mamkin liiketalouden laitoksella on kaksi nuorten koulutusohjelmaa: liiketalouden koulutusohjelma ja englanninkielinen Degree Programme in Business Management. Molemmat koulutusohjelmat ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä. (Lindström 2011, 83.) Koulutusohjelman opetuksen kehittämisen painopisteenä on opiskelijoiden ja työelämän välisten suhteiden systemaattinen syventäminen opintojen aikana (Toijonen-Kunnari 2011, 88).

#### **4.1 Mamk ja työelämä**

Mamkin kehittämissuunnitelman (KESU 2015) mukaan Mamkin strateginen johtaminen koostuu kolmesta pääprosessista: opetus, tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoiminnasta (TKI) sekä palvelutoiminnasta. Prosessien kautta ammattikorkeakoululla on merkittävä tehtävä maakunnan elinvoiman ja hyvinvoinnin luojana. Tiivistä yhteistyötä alueen elinkeinoelämän ja muiden toimijoiden kanssa edellytetään tehtävässä onnistumisessa. (Lindström 2011, 93–94.)

Työelämäyhteistyötä tehdään opintojaksoihin sisältyvissä toimeksiannoissa, projektiopinnoissa, harjoittelussa ja opinnäytetöissä. Koulutusohjelman jokaisella vuosi ryhmillä on kummiyritys, jonka kanssa tehtävä yhteistyö on ensimmäisen opiskeluvuoden aikana toisiinsa tutustumista esimerkiksi yritysvierailujen ja asiantuntijaluentojen muodossa. Toisena ja kolmantena opiskeluvuonna yhteistyötä tehdään konkreettisemmin erikokoisten toimeksiantojen kautta. Kummiyritystoiminta antaa opiskelijalle mahdollisuuden verkostoitua paikalliseen elinkeinoelämään. (Opetussuunnitelma 2014.)

Ammattikorkeakoulut ovat yliopistoja enemmän työelämälähtöisiä ja työelämäläheisiä. Niiden opinnot on rakennettu vastaamaan työelämän vaatimuksiin, ja yhteistyö työelämän kanssa on mukana opintojen eri vaiheissa. Jotta Mamk pystyy tarjoamaan oppilailleen ajankohtaista tietoa taloushallinnosta ja alan osaamisesta, tulee sen tehdä yhteistyötä alan yritysten kanssa ja päivittää tietojaan esimerkiksi tutkimusten avulla. Vaikka taloushallinnon opinnoista ja opiskelijoiden osaamisesta on viimeisen kymmenen vuoden aikana tehty useampikin opinnäytetyö, on aihe silti ajankohtainen.

Taloushallinto on muuttuva ala, joka on etenkin viime vuosien aikana kokenut suuria muutoksia työtehtävien sähköistymisen myötä. Alalla on alettu arvostamaan entistä enemmän asiakaspalvelu ja ohjaustaitoja, mikä myös koulun on huomioitava opintotarjonnassaan. Koulun tehtävä on ohjata opiskelijoita työelämän vaatimuksiin sopiviksi tulevaisuuden asiantuntijoiksi.

Tästä syystä myös Mamkin ja liiketalouden laitoksen on kehitettävä toimintojaan ja opintojaan jatkuvasti. Liiketaloudenlaitokselle on tehty useita opinnäytetöitä koskien opiskelijoiden osaamistasosta ja alan valmiuksista. Lisäksi on tutkittu valmistuneiden opiskelijoiden kokemuksia liiketalouden koulutusohjelmasta ja sen antamista työelämävalmiuksista. Krista Kivelä ja Anne-Marie Hyytiä ovat tehneet Mamkin liiketaloudenlaitokselle vuonna 2011 tutkimuksen ”Tulevaisuuden taloushallinnon työntekijän osaaminen”, jossa eteläsavolaisilta taloushallinnon yrityksiltä tiedusteltiin alan tulevaisuuden osaamisvaatimuksia ja työntekijän osaamis- ja ominaisuusvaatimuksia. Työnantajat toivoivat enemmän laskentatoimen opetusta ja opetuksen käytännönläheisyyden lisäämistä. Työntekijän tärkeiksi ominaisuuksiksi nousivat luotettavuus, ammatillinen osaaminen, joustavuus ja asiakaspalvelutaidot. Lisäksi työnantajat toivoivat lisää opetuksen käytännön läheisyyttä ja opettajien tiedon ajantasaisuutta. (Kivelä & Hyytiä 2011, 34–38.) Juho Marilan vuonna 2010 tehdyn opinnäytetyön aiheena olivat ”Mikkelin ammattikorkeakoulun tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen.” Marilan tekemän kyselyn tuloksista selvisi, että harjoittelulla ja muilla työelämän projekteilla, kuten opinnäytetyöllä on ollut suuri merkitys työllistymiseen. (Marila 2010, 59.)

Myös opettajien ohjaukseen ja koulutukseen on hyvä panostaa, sillä opettajat ovat avaintekijöitä työelämän ja opiskelijoiden välisissä yhteyksissä. Heillä on pitkä työkokemus sekä paljon työelämän suhteita, joista myös opiskelijat voivat hyötyä. Lisäksi



opettajien pedagogisten taitojen kehittäminen on tärkeää, sillä heidän tulee olla motivoivia ja vastata opettamistavoiltaan oppilaiden tarpeisiin sekä oppimiskykyihin. Seuraava luku käsittelee Mamkin liiketalouden harjoittelujaksoja ja se perustuu Stefan Lindströmin artikkeliin ”Harjoittelu Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketaloudenlaitoksella” (Lindström 2011, 81–94).

## **4.2 Liiketalouden harjoittelujaksot**

Työharjoittelussa opiskelija pääsee perehtymään työyhteisössä toimimiseen ja ammattillisten taitojen kehittämiseen. Harjoittelu toteutetaan useimmiten kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe on 10 opintopisteen perusharjoittelu, joka kestää noin 8 työviikkoa. Perusharjoittelun tarkoituksena on auttaa opiskelijaa muodostamaan käsitys organisaation toiminnasta ja lainalaisuuksista. Perusharjoittelun on mahdollista korvata myös aikaisemmalla työkokemuksella, mikäli sitä on ehtinyt kertyä ennen opintojen alkua vähintään vuosi liiketalouden alalta.

Harjoittelun toinen vaihe on myöhemmin opintojen aikana suoritettava 20 opintopisteen (n. 12 työviikkoa) syventävä harjoittelu, jota ei ole mahdollista hyväksilukea aikaisemmalla työkokemuksella. Syventävän harjoittelun tarkoituksena on ”perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.” Syventävän harjoittelun voi suorittaa, kun opiskelijalla on vähintään 15 opintopistettä vaihtoehtoisia ammattiopintoja suoritettuna, yleensä vasta toisen opiskeluvuoden jälkeen. Harjoittelu tehdään erikoistumisalan (taloushallinto, markkinointi) mukaisissa työtehtävissä ja –paikoissa. Harjoittelun sisältöä voidaan myös räätälöidä tukemaan opiskelijan valintoja. Syventävässä harjoittelussa opiskelija perehtyy syvällisemmin omien urasuunnitelmien kannalta tärkeimpään tehtäväalueeseen.

Harjoittelu järjestelyn ajatuksena on, että opiskelija oppii etsimään, hakemaan ja lopulta myös hankkimaan itselleen alansa työtä. Ensisijaisesti opiskelija hankkii harjoittelupaikan itse oman osaamisprofiilinsa ja urasuunnitelmansa mukaan. Harjoittelupaikan etsinnässä voi hyödyntää laitoksen ylläpitämää harjoittelupaikkarekisteriä, jossa on tietoa opiskelijoiden aikaisemmista harjoittelupaikoista viimeisten viiden vuoden ajalta. Laitos voi tarvittaessa auttaa harjoittelupaikan etsimisessä oman laajan yhteistyöverkostonsa avulla.

Harjoittelupaikan etsimistä ovat parin viime vuoden aikana helpottaneet myös yritysten ja muiden organisaatioiden aktiiviset rekrytointitoimet. Laitokselle tulee vuosittain kymmeniä yhteydenottoja yrityksiltä, joihin haetaan harjoittelijoita. Näihin harjoittelupaikkoihin voivat kaikki opiskelijat hakea, mutta joissakin tapauksissa koulutusohjelmien ohjaajat ilmoittavat avoimista paikoista vain tietyille ryhmille, esimerkiksi ainoastaan taloushallintoon suuntautuneille tai opiskelijoille, joilla ei vielä ole harjoittelupaikkaa.

Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen harjoittelukäytäntöä on pyritty kehittämään joustavaksi, jotta se palvelisi opiskelijoita sekä työelämää mahdollisimman hyvin huomioiden myös harjoittelun tavoitteet. Opiskelijat voivat valita aikaisemmin mainittujen reunaehtojen puitteissa harjoittelun ajankohdan itse. He saavat valita, suorittavatko he perus- ja syventävän harjoittelun erikseen vai yhtäjaksoisesti sekä ovatko osa-aika- vai kokopäivätyössä. Harjoittelu on mahdollista suorittaa myös useammassa osassa.

Laitos ja harjoittelupaikat ovat sopineet yhteisistä käytännöistä harjoittelun onnistumisen varmistamiseksi. Toiveena on, että harjoittelupaikka perehdyttää opiskelijan työhön ja työyhteisöön ja tarjoaa tarpeeksi monipuolisia tehtäviä, jotka harjoittelun edetessä muuttuvat haasteellisemmiksi ja vaativimmiksi. Harjoittelupaikan tulisi edesauttaa opiskelijaa saamaan kokonaisvaltaisen käsityksen organisaation toiminnasta ja siellä työskentelystä esim. käyttäen työkiertoa ja keskustelemalla mahdollisesta työpaikalta löytyvästä opinnäytetyön aiheesta. Muita keinoja olisi myös keskustelu opiskelijan kanssa harjoittelun etenemisestä (palautekeskustelu) ja palautteen antaminen harjoittelun päättyessä harjoittelun onnistumisesta (arviointikeskustelu).

Liiketalouden koulutusohjelmien ohjattuun harjoitteluun kuuluu myös harjoitteluraportin kirjoittaminen. Laitoksen raportointiohjeiden mukaan kirjoitettu raportti sisältää perustiedot harjoittelupaikasta ja kuvauksen omista työtehtävistä ja teorian sekä käytännön yhdistämisestä. Lisäksi siinä kerrotaan harjoittelijan omat kehittämistarpeet sekä harjoittelun antamat mahdollisuudet ja arviointi harjoittelusta.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aiheen sain suoraan toimeksiantajalta eli liiketalouden laitokselta. Aihe tuntui mielenkiintoiselta, sillä harjoittelut, etenkin syventävä harjoittelu oli ollut usein puheenaiheena opiskelukavereideni kesken. Aloitin myös oman syventävänharjoitteluni kevätlukukaudella opinnäytetyön rinnalla. Itselleni syventävän harjoittelupaikan valitseminen oli tärkeää, sillä se oli ainut mahdollisuuteni saada taloushallintoalan työkokemusta ennen koulusta valmistumistani. Opinnäytetyön tutkimuksella pyrittiin saamaan tietoa taloushallinnon opiskelijoiden työharjoittelujaksojen toteutumisesta. Saadun tiedon avulla voidaan myös kehittää harjoittelujaksojen toteutusta tulevaisuudessa. Kyseessä oli tapaustutkimus, jota lähestyttiin teorian kautta ja jonka lisäksi kerättiin aineistoa kyselyllä. Tutkimusmenetelmänä oli määrällinen tutkimus, jota täydennettiin laadullisilla kysymyksillä.

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukset voidaan jakaa teoreettisiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Teoreettinen tutkimus on usein perustutkimusta, jossa tarkoituksena on uuden tieteellisen tiedon etsintä ja uusien menetelmien luonti. Sen pääasiallisena tavoitteena ei kuitenkaan ole käytännön soveltaminen. Empiirinen tutkimus on soveltavaa tutkimusta, jonka tarkoituksena on pyrkiä käytännön tavoitteisiin itsenäisen ja omaperäisen tiedon etsinnän avulla. Empiirinen tutkimusote voi olla määrällinen (kvantitatiivinen) tai laadullinen (kvalitatiivinen). (Holopainen & Pulkkinen 2008, 20.) Tutkimusmenetelmä valitaan tutkimusongelman ja tavoitteen mukaan. Joissakin tutkimuksissa näillä kahdella voidaan myös täydentää toisiaan. (Heikkilä 2010, 16).

#### *Tapaustutkimus*

Tapaus- eli Case-tutkimus on empiirinen tutkimus, jossa käytetään monipuolisesti ja eri tavoin hankittua tietoa analysoimalla tiettyä nykyistä tapahtumaa tai toimintaa tietyssä rajatussa ympäristössä (Soy 2006). Tapaustutkimus on hyödyllinen, kun halutaan hyvää taustainformaatiota, jonka avulla saadaan esiin oleellisia tekijöitä, prosesseja ja vuorovaikutussuhteita, joihin muilla menetelmillä voidaan kohdistaa lisähuomiota. Tapaustutkimuksella pyritään selvittämään rajattua ja suppeaa kohdetta

rajatulla aineistomateriaalilla ilman että erotetaan muuttujarakenteita. Tutkimuksessa käytetyn aineiston voi kerätä tekemällä systemaattista havainnointia, haastatteluja tai analysoimalla laajaa, jo olemassa olevaa arkistomateriaalia. Tapaustutkimuksessa keskitytään enemmän selitykseen kuin tulkintaan, mutta se ei kuitenkaan pyri edustamaan yleistettävyyttä. (Case-tutkimus 2014.)

Tapaustutkimus alkaa tutkimuksen tavoitteiden määrittämisellä. Päätetään tutkimuksen kohde ja mitä piirteitä, yhteyksiä ja prosesseja halutaan tutkia. Seuraavaksi laaditaan tutkimussuunnitelma, jossa päätetään tutkimuskohteen valintatavasta ja mitä lähteaineistoa on saatavilla sekä mitä tiedonkeruumenetelmää tutkimuksessa käytetään. (Case tutkimus 2014.) Seuraava vaihe on aineiston koonti, jossa järjestetään saatu informaatio kiinteään, hyvin integroituneeseen muotoon, joka kuvaa hyvin tutkimuskohdetta. Lopuksi raportoidaan tutkimustulokset ja tarkastellaan niiden merkitystä. (Soy 2006.)

#### *Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus*

Opinnäytetyössäni on käytetty määrällistä tutkimusmenetelmää, jonka mitattava aineisto on saatu kyselylomakkeen valmiista strukturoiduista vastausvaihtoehdoista. Tutkimukseen on hyvä saada mitattavan aineiston lisäksi myös laadullisesti kerättyä aineistoa. Työn laadullinen tieto on saatu kyselyn avoimista vastauksista, jotka tukevat ja täydentävät kyselyn määrällisiä vastauksia.

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin ”mikä?”, ”missä?”, ”kuinka paljon?” ja ”kuinka usein?” Kvantitatiivista menetelmää käytetään silloin, kun tutkittavaa ominaisuutta mitataan välimatka tai suhdeasteikon avulla. Menetelmän tutkimusaineistot ovat usein suuria, ja niiden ilmiöitä kuvataan numeerisesti. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21.) Tutkimuksessa on kriittisiä pisteitä, joiden jälkeen ei voida enää palata edeltäviin vaiheisiin (Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot 2014).

Heikkilän (2010, 16) mukaan kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista on selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja vaatia suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keräämisessä käytetään usein tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kuvataan asioita numeeristen lukujen avulla, ja tuloksia voidaan havainnollistaa erilaisin taulukoin ja kuvioin. Saa-

tuja tuloksia pyritään yleistämään tutkittujen havaintoyksiköiden ulkopuolelle ”laajempaan joukkoon”. Tällä tutkimusmenetelmällä kartoitetaan olemassa oleva tilanne, mutta sen avulla ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä.

Empiiristä tutkimusta varten kerättyä käsittelemätöntä tietoa kutsutaan havaintoaineistoksi eli tutkimusaineistoksi. Jos aineisto on tutkimusta varten kerätty, sitä kutsutaan primaariseksi, kun taas alun perin muuhun tarkoitukseen hankittua aineistoa kutsutaan sekundaariseksi. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto voidaan kerätä muiden tekemistä tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista. Tiedot voi myös kerätä itse, käyttämällä tiedonkeruumenetelmänä esimerkiksi postikyselyä, puhelin- tai käyntihaastattelua tai tekemällä informoidun kyselyn. (Heikkilä 2010, 18, 20.)

Saatu tieto käsitellään tilastollisina yksiköinä, joista häivytetään pois kaikki vähänkään subjektiiviseen tulkintaan viittaavat seikat (Kvantitatiivisen analyysin perusteet 2014). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuus on siis sitä, että tutkimuskohdetta katsotaan puolueettomasti ulkopuolisen silmin. Tutkimuksessa esitettävät kysymykset ja mittarit on perusteltu teoriasta käsin. (Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot 2014.)

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa taas kysymyksiin ”miksi?”, ”miten?” ja ”millainen?”. Sitä käytetään, kun halutaan mitata tutkittavia ominaisuuksia laadullisilla muuttujilla. Käytetty tutkimusaineisto on usein aika suppea. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 20–21.) Sen avulla pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään kohteen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Tapauksia ei määrällisesti ole montaa, mutta niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkittavat valitaan tarkkaan eikä tutkimuksesta saatuja tietoja pyritä yleistämään tilastollisesti. (Heikkilä 2010, 16.)

Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Sen tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat henkilökohtaiset haastattelut, ryhmähaastattelut, osallistuva havainnointi, eläytymismenetelmä sekä valmiit aineistot ja dokumentit. Laadullisessa tutkimuksessa saatu aineisto on usein tekstimuotoista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto voi olla tutkimusta varten kerättyä tai jotain muuta tarkoitusta varten tehtyä kirjallista, kuvallista tai äänimateriaalia. Valmiit aineistot voivat olla esimerkiksi kirjeitä, päiväkirjoja tai omaelämäkertoja. Tutkimusta varten kerättyä aineistoa ovat muun muassa

lomakehaastattelut, keskusteluhaastattelut, teemahaastattelut sekä ryhmähaastattelut. (Heikkilä 2010, 14, 16, 17.)

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen erot liittyvät lähinnä siihen mitä halutaan tutkia. Niiden käyttöä voidaan yhdistellä eri tavoin esimerkiksi käyttämällä ensin kvantitatiivista ja sen jälkeen kvalitatiivista menetelmää. Mallissa menetelmät täydentävät toisiaan, ja kvantitatiivisista osista saatuja tietoja voidaan tutkia tarkemmin kvalitatiivisilla menetelmillä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 28, 30.)

## **5.2 Tutkimusaineiston hankinta ja aineiston analysointi**

Opinnäytetyöprojekti alkoi tutkimusongelman muotoilusta yhdessä toimeksiantajan kanssa. Sen pohjalta lähdin rakentamaan työn viitekehystä. Työn alkuvaiheessa tarkoitukseni oli kyselyn lisäksi tehdä myös haastattelu muutamalle työnantajalle, mutta aikataulun venymisen vuoksi luovuin haastatteluideasta. Halusin panostaa hyvän ja kattavan kyselyn tekemiseen.

Kyselylomake tehtiin Webropolin avulla, josta se lähetettiin liiketalouden laitoksen valmiiksi laaditun yhteystietorekisterin työnantajille. Työnantajien yhteystietoja oli yhteensä 57, ja kaikilla heillä oli ollut taloushallinnon harjoittelijoita viimeisen kolmen vuoden aikana. Kysely lähetettiin saatekirjeen kanssa (liite 2) sähköpostitse kaikille, mutta seitsemän sähköpostiosoitetta kuitenkin hylkäsi viestin, jolloin lopullinen otoskoko oli 50 työnantajaa.

Ennen kyselyn lähettämistä testasin sen toimivuutta ja ymmärrettävyyttä kahdella henkilöllä, joiden antamien kommenttien pohjalta tein vielä parannuksia kysymyksiin. Lähetin kyselyn (liite 3) maaliskuun puolella välissä, ja vastausaikaa annoin kaksi viikkoa. Muutamaa päivää ennen kyselyn sulkeutumista vastauksia oli tullut 18, joten lähetin vielä uuden sähköpostin saatekirjeen kanssa, jossa muistutin kyselyyn vastaamisesta ja sen hyödyistä työnantajalle (liite 2). Lopullinen vastausmäärä oli 23. Saadut vastaukset syötin Spss-ohjelmaan, jonka avulla analysoin ja sain ne tulostettua kuviksi ja taulukoiksi (liite 4). Avoimet kysymykset litteroin Wordilla eli jaoin niitä ryhmiin mielipiteiden mukaan esimerkiksi positiiviset kokemukset omaan ryhmäänsä ja negatiiviset sekä neutraalit kokemukset omiinsa.

Kysymykset laadittiin teorian ja toimeksiantajan toiveiden pohjalta niin että niistä saatu aineisto vastaisi annettuun tutkimusongelmaan ja työn tavoitteisiin. Tutkimusongelmassa haluttiin saada selville kaksi asiaa työnantajien kokemukset opiskelijoista, heidän osaamisestaan ja harjoittelusta sekä työnantajien odotukset edellä mainituista asioista. Kysely rakennettiin viitekehyksen tavoin ensin yleisillä kysymyksillä työnantajien tyytyväisyydestä harjoittelijoihin ja harjoittelujaksojen pituuksiin sekä harjoittelujen suorittamisajankohtiin. Lomakkeen loppua kohden kysymyksillä haluttiin saada syvällisempää ja tarkempaa tietoa muun muassa opiskelijoiden osaamisesta ja tärkeimmistä osaamisalueista. Työnantajien kanta opiskelijoiden motivaatiosta ja siihen vaikuttavista syistä haluttiin myös selvittää.

Kyselyssä kartoitettiin ensin työnantajien kokemuksia. Kysymyksillä ”millä toimialalla vastaaja työskentelee” ja ”milloin heillä on viimeksi ollut harjoittelija” pyrittiin muodostamaan jonkinlainen kuva kyselyyn vastanneista yrityksistä. Näiden tietojen saaminen oli tutkimuksen kannalta tärkeää. Taloushallinnon harjoitteluja voi suorittaa monen eri alan yrityksissä, joten työnantajien toiveet opiskelijoiden osaamisesta ja harjoittelujaksoista voivat vaihdella suuresti toimialoittain.

Seuraavat kysymykset käsittelivät harjoittelujaksojen pituuksia ja niiden aikatauluttamista. Kysymyksillä haluttiin tietää työnantajien tyytyväisyys tai tyytymättömyys nykyiseen tapaan suorittaa harjoittelut sekä kuulla heidän parannusehdotuksiaan harjoittelujen jakamiseen sekä ajankohtiin liittyen. Kyselyssä oli myös kysymyksiä työnantajien kokemuksista opiskelijoiden osaamisesta. Kysymykset käsittelivät opiskelijoiden osaamistasoa taloushallinnon eri tehtävissä heidän tullessaan harjoitteluun. Haluttiin myös tietää, missä taidoissa heillä olisi eniten parannettavaa. Näillä kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan opiskelijoiden koulusta saama osaamistasoa ja sen kehittämiskohteita.

Loput kysymykset käsittelivät työnantajien toiveita opiskelijoiden alan osaamisesta sekä heidän muusta osaamisestaan ja ominaisuuksistaan. Näistä kysymyksistä oli tarkoitus saada kaikista eniten aineistoa tutkimusongelmaan vastaamiseen sekä jatkotoimenpiteisiin. Viimeisillä kahdella kysymyksellä, jotka käsittelivät opiskelijoiden motivaatiota ja sen syitä, haluttiin saada työnantajat miettimään myös omaa rooliaan harjoitteluissa sekä palkan merkitystä motivoinnissa.

## **6 TYÖNANTAJIEN KOKEMA JA ODOTTAMA OSAAMINEN**

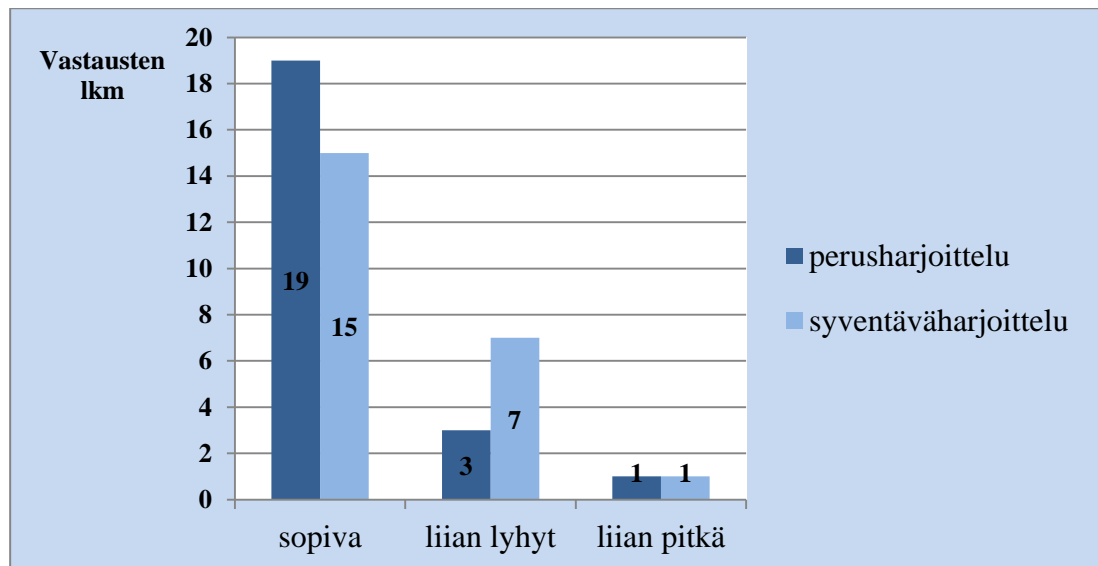
Kyselyn tulokset käydään loogisessa järjestyksessä, niin että vastaukset koskien vastaajien kokemuksia ovat ensin ja vastaukset toiveista ja odotuksista vasta niiden jälkeen. Määrällisiä tuloksia käsitellään tekstin sekä havainnollistavien taulukoiden ja kuvien avulla. Laadullinen aineisto on analysoitu tekstimuodossa. Kaikkien kysymysten taulukot löytyvät liitteestä 4. Lisäksi olen kokeillut ristiintaulukointia muun muassa eri alan työnantajien mielipiteistä syventävän harjoittelun pituudesta sekä keskimääräisestä tyytyväisyydestä harjoittelijoiden osaamiseen. Tulokset jakautuvat kuitenkin hyvin tasaisesti toimialojen kesken, joten merkittäviä toimialaan liittyviä eroja ei löydy.

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 13 oli kirjanpito- ja tilinpäätösosalalla. Kolme vastanneista oli kaupan alalla ja loput vastanneista eli seitsemän olivat muilta toimialoilta, kuten pankki- ja tilintarkastusosalta. Lähes kaikilla vastanneilla oli ollut taloushallinnon opiskelija harjoittelussa tänä vuonna tai vuotta aiemmin.

### **6.1 Vastaajien kokemukset opiskelijoiden harjoitteluista**

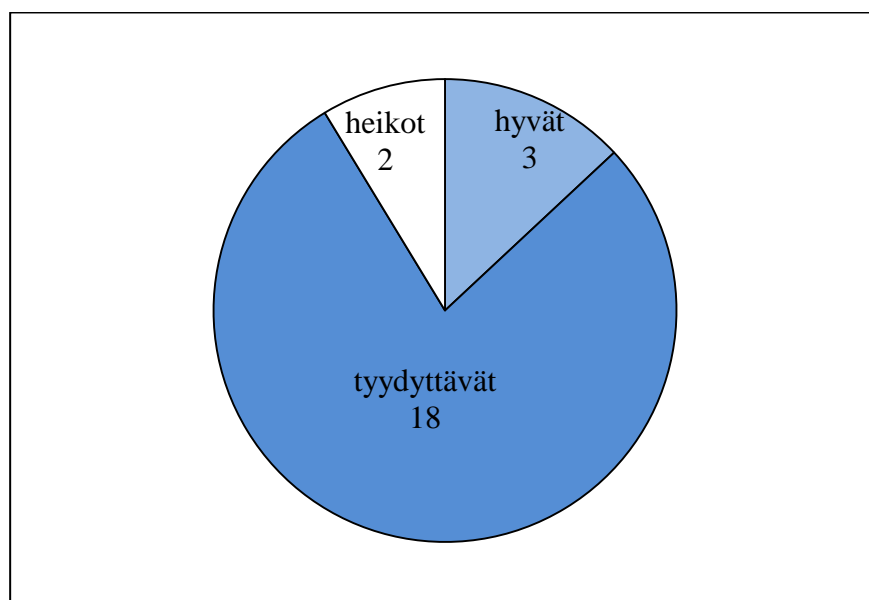
Suurin osa vastanneista oli ollut melko tyytyväinen tai hyvin tyytyväinen harjoittelijoiden osaamistasoon, ja muutama oli ollut melko tyytymätön. Kuten kuvasta 3 nähdään sekä perus- että syventävänharjoittelun pituus oli yli puolen vastanneiden mielestä ollut sopivan mittainen. Seitsemän vastanneista koki syventävän harjoittelun liian lyhyeksi.





**KUVA 3. Vastanneiden mielipide harjoittelujen pituudesta**

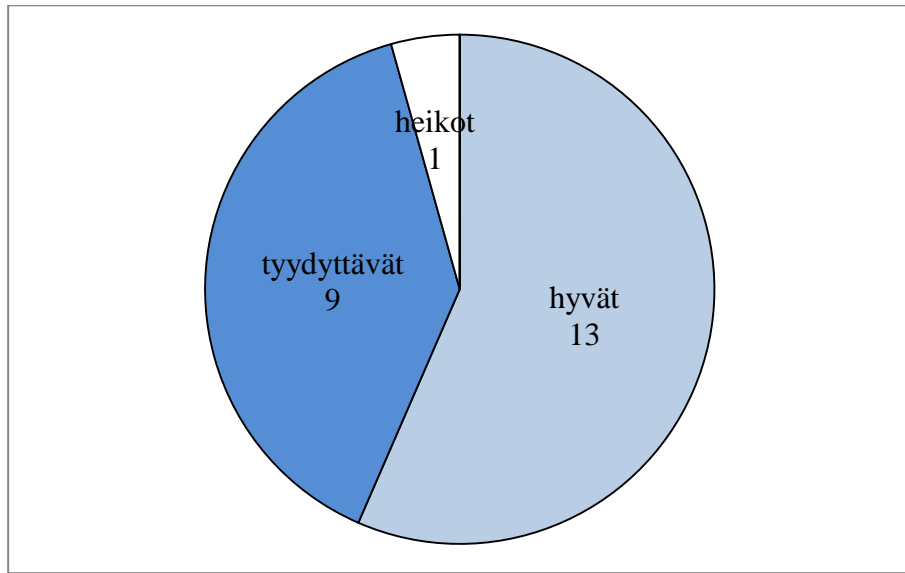
Suurin osa vastaajista koki harjoittelun suorittamisen opiskelijalle sopivana ajankohdana parhaana vaihtoehtona. Muita ehdotuksia harjoitteluajankohdan valinnassa oli ajankohdan valitseminen opiskelijan opintojen edistymisen mukaan, silloin kun harjoittelupaikalle parhaiten sopii sekä yhdessä harjoittelupaikan kanssa eli yhteensovittamalla opiskelijan ja yrityksen aikataulut.



**KUVA 4. Vastaajien (23) kokemukset opiskelijoiden laskentatoimen taidoista**

Vastaajilta kysyttiin heidän kokemuksiaan harjoittelijoiden osaamisesta eri osa-alueilla. Laskentatoimen taidot (kuva 4) olivat suurimman osan mielestä olleet tyydyttävät, kun taas tietotekniset taidot (kuva 5) olivat yli puolen mielestä olleet hyvät.

Vastaajien mielipiteet jakautuivat tasaisemmin arvioitaessa opiskelijoiden tilinpäätöksen ja palkanlaskennan taitoja. Yli puolet vastanneista koki opiskelijoiden lain ja verotustuntemuksen olevan tyydyttävää. Harjoittelijoiden kielitaidot olivat 12 vastaajan mielestä hyvät.



**KUVA 5. Vastaajien (23) kokemus harjoittelijoiden tietoteknisistä taidoista**

Harjoittelijoiden eniten parannusta vaativaksi kohteeksi suurin osa vastasi laskenta-toimen taidot. Toiseksi ja kolmanneksi eniten parannusta koettiin tarvittavan lain ja verotuksen tuntemisessa. Muita yksittäisiä kehittämiskohteita olivat harjoittelijoiden tietotekniset taidot sekä asenteet harjoitteluun.

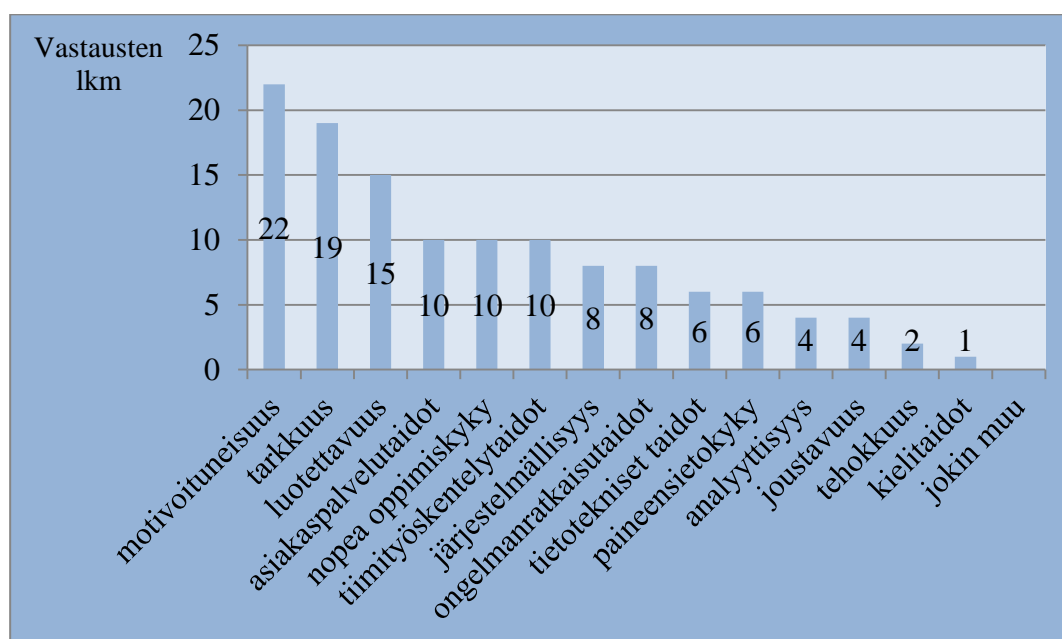
## **6.2 Odotukset harjoittelijoiden osaamisesta ja motivaatioon vaikuttavat tekijät**

Kysymyksiin jotka käsittelivät harjoittelijoiden tärkeimpiä taitoja, oli vastaajilla mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Vastaajista lähes kaikki pitivät kirjanpidon perusteiden tuntemista tärkeimpänä asiana. Kaksi seuraavaksi tärkeintä osa-aluetta olivat alan laintuntemus sekä verotuksen tuntemus. (Taulukko 2.) Lisäksi mielenkiinto ja innostus alaa kohtaan koettiin tärkeäksi.

**TAULUKKO 2. Tärkein osa-alue**

	Vastauksia lkm	Prosenttia vastanneista (23)
Alan lakien tunteminen	9	39,1 %
Verotuksen tunteminen	7	30,4 %
Kirjanpidon perusteiden tunteminen	19	82,6 %
Jokin muu asia tärkeintä	1	4,3 %
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	

Kolmeksi tärkeimmäksi taidoksi ja ominaisuudeksi nousivat motivoituneisuus, tarkkuus ja luotettavuus. Vastaajista yli 15 piti niitä tärkeimpinä. Seuraavaksi tärkeimmiksi nousivat asiakaspalvelutaidot, nopea oppimiskyky ja tiimityöskentelytaidot, joita tärkeinä piti vastaajista 10. (Kuva 6.) Tähän kysymykseen vastaajat saivat myös valita useamman vaihtoehdon.

**KUVA 6. Harjoittelijan tärkeimmät taidot ja ominaisuudet**

Kysymys harjoittelijoiden käytännön osaamisesta oli avoin kysymys. Vastaukset jaettiin positiivisiin, neutraaleihin ja negatiivisiin kokemuksiin. Positiivisista kokemuksista nousivat esiin harjoittelijoiden nopea käytännön oppiminen muun muassa kirjanpidon ohjelmistoissa ja järjestelmissä. Harjoittelijoiden motivaatio nousi myös esille vastauksista. ”Hyvä oppimiskyky ja motivoituneisuus ovat auttaneet opiskelijaa käytännön suorittamisessa” ja osa harjoittelijoista on aidosti halunnut oppia.

Neutraaleissa vastauksissa harjoittelijoiden käytännönosaaminen koettiin esimerkiksi keskitasoiseksi, vaihtelevaksi ja kohtalaiseksi. Negatiiviset kokemukset käytännön osaamisesta olivat pitkälti kirjanpidon ja verotustiedon puutteita. Useammassa vastauksessa tuotiin esiin opetuksen puutteellisuutta käytännön taitojen opettamisessa. Kaksi vastanneista toi esiin tilintarkastustaidot ja asiakaspalvelutaitojen heikkouden. Useissa vastauksessa korostettiin harjoittelijoiden tason vaihtelevuutta, sillä esimerkiksi osa harjoittelijoista ”ei välttämättä ole omalla alallaan.”

Kysyttäessä harjoittelijoiden motivaatiosta, oli vastaajien mielipide lähes yksimielinen. Vastaajista 22 mielestä harjoittelijat olivat olleet motivoituneita harjoittelussa. Motivaation syyt kuitenkin vaihtelivat jonkin verran vastanneiden kesken. Osa vastanneista näki motivaation syyt harjoittelijassa ja osa harjoittelupaikassa. Opiskelijasta riippuvat syyt olivat alan kiinnostavuudesta johtuvat syyt, positiivinen asenne, henkinen kypsyys, mahdollisuus tehdä ”oikeita töitä” ja nähdä tekemänsä työn hyöty. Lisäksi vastauksista nousi esiin opiskelijan oman halu oppia uutta ja ymmärtää oppimansa. Harjoittelupaikasta johtuvia syitä olivat muun muassa työtehtävien riittävyys ja monipuolisuus, työhön perehdytys, ohjaus ja työyhteisön tuki, sekä kannustus. Myös työtehtävien haasteellisuus, harjoittelupaikan sopivuus ja ohjaajan ohjaustaidot olivat harjoittelupaikan motivaatiotekijöitä. Osa vastaajista sanoi motivaatioon vaikuttavan myös harjoittelijan sopeutuminen työyhteisöön ja se, että hänen työtään arvostetaan.

## **7 HARJOITTELUN KEHITTÄMINEN**

Työelämään siirtyvän nuoren asiantuntijuus kehittyy nopeammin silloin, kun työssäoppimista hyödynnetään tehokkaasti ammattikorkeakoulussa. Työntekijän tuottavuus aikaistuu ja työn tuloksellisuus paranee. Todennäköisesti myös henkilön motivaatio ja sitoutuneisuus työhön kasvaa. Tämän lisäksi johdonmukaisesti toteutettu työssäoppiminen tarjoaa työyhteisöille henkilöstön kehittämismenetelmän, joka on myös erinomainen täsmäkoulutuksen muoto. (Aaltonen 2011, 119.) Työharjoittelu hyödyttää näin kaikkia sen osapuolia. Tässä luvussa analysoin saamani tulokset. Kerron tulosten pohjalta kehitys ja jatkotoimenpide ehdotukseni. Arvioin lisäksi tulosten luotettavuutta ja onnistumista tutkimusongelmaan vastaamisessa.

## 7.1 Työnantajilla hyviä harjoittelukokemuksia

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 13 on kirjanpito- ja tilinpäätösosalalla, yksi tilintarkastusalalla ja loput yhdeksän jakautuneet muille aloille. Otos on mielestäni kokoonsa nähden hyvä, sillä se sisältää monen eri alan yrityksiä, joiden kriteerit opiskelijoiden osaamisesta voivat vaihdella jonkin verran. On kuitenkin hyvä, että suurin osa vastanneista on kirjanpidon ja tilinpäätösalan yrityksistä, joissa suurin osa taloushallinnon harjoittelijoista suorittaa harjoittelunsa.

Neljä vastanneista on ollut pääasiassa tyytyväisiä opiskelijoiden osaamiseen ja 17 on ollut melko tyytyväisiä osaamiseen. Tulos on jossain määrin yllättävä, sillä etenkin käytännönsaaminen on saanut paljon negatiivista palautetta vastanneilta ja alan tehtävät ovat pitkälti käytännönläheisiä ja lain määrittämiä (Taloushallinto 2014:2). Vastaajien tyytyväisyyteen ovat voineet vaikuttaa harjoittelijoiden muut ominaisuudet ja taidot, kuten tietotekniset taidot ja nopea oppimiskyky sekä motivoituneisuus harjoitteluun. Eri ihmiset oppivat jokainen omalla tavallaan (Helakorpi & Olkinuora 1997, 119). Tämän vuoksi vastaajien negatiiviset kokemukset voivat myös liittyä tilanteisiin, joissa opiskelijalle on annettu hänen osaamistasoaan vaativampia tehtäviä, jolloin hän ei ole kyennyt tehtävistä suoriutumaan. Tästä syystä harjoittelun työtehtävissä tulisi huomioida opiskelijan aiempi kokemus sekä hänen lähtötasonsa (Harjoittelu 2014).

Osa vaadittavasta ammattitaidosta opitaan oppilaitosten ulkopuolella (Työssäoppimaan 2014). Oppiminen voi tapahtua harjoittelussa, jossa opiskelija hankkii käytännön työkokemusta (Aaltonen 2011, 119). Harjoittelijoiden käytännön osaaminen on koettu heikoksi. Siksi on yllättävää, että harjoittelujaksojen pituudet koetaan sopiviksi ja vain muutama toivoo niiden olevan pidempiä. Käytännöntaidot opitaan kuitenkin parhaiten ”ohjatussa ympäristössä oman ammattialan käytännön työtehtävissä, oikeassa työympäristössä.” (Työharjoittelu 2014).

Osa vastanneista nostaa myös esiin hyvän perehdytyksen merkityksen. Perehdytyksessä varmistetaan, että työntekijä tuntee organisaation ja on omaksunut työtehtävänsä, sen tavoitteet, toimintatavat ja arvostuksen (Surakka & Rantamäki 2013, 119). Työpaikkojen tulisi varata resursseja opiskelijan perehdyttämiseen ja harjoittelun kehittämiseen riittävästi. Harjoittelu tulisi nähdä nykyistä enemmän keinona kehittää yhteis-

työtä opetuksen ja työ- ja elinkeinoelämän välillä. (Osaaminen muutoksessa 2009, 32.)

Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen harjoittelukäytäntöä on pyritty kehittämään joustavaksi. Se on kehitetty palvelemaan mahdollisimman hyvin sekä opiskelijoita että työelämää, huomioiden myös harjoittelun tavoitteet. Opiskelijat voivat valita harjoittelun ajankohdan itse ja saavat valita, suorittavatko perus- ja syventävän harjoittelun erikseen, yhtäjaksoisesti vai useammassa osassa. He saavat päättää myös suoritustavan eli ovatko osa-aika- vai kokopäivätyössä. (Lindström 2011, 86). Tutkimuksessa selviää, että harjoittelun ajankohta on ollut usean vastaajan mielestä hyvä nykyisellään, eli silloin kun opiskelijalle parhaiten sopii ja hän on edistynyt riittävästi opinnoissaan. Harjoitteluja kannattaa siis jatkossakin hajottaa, eikä esimerkiksi lukita kiinteisiin ajankohtiin, jolloin kaikki opiskelijat olisivat harjoittelussa samaan aikaan.

## **7.2 Opiskelijoiden heikohkot käytännön taidot**

Elinkeinoelämän keskusliiton (2013) selvityksessä ammattikorkeakoulujen tutkinnoissa tulisi tukea muun muassa koulutuksen työelämälähtöisyyden lisäämistä ja käytännön osaamisen vahvistamista. Samoja kehitys kohteita nousee esiin myös työnantajien vastauksista. Opiskelijoiden osaamisessa selkeästi heikoimmalla pohjalla ovat käytännöntaidot. Voidaan sanoa, että käytännön osaamisella on suuri merkitys työnantajille, sillä vastaajat nostavat kirjanpidon tuntemuksen tärkeimmäksi osaamisalueeksi. Tulosta tukee myös Kehittämisverkosto INTO:n 2007 tekemä tutkimus, joka osoittaa, että 90 % työnantajista piti tärkeänä riittävää käytännön osaamista vastavalmistuneilla opiskelijoilla (Toijonen-Kunnari 2011, 89).

Harjoittelijoiden tietotekniset taidot ja kielitaidot nähdään kuitenkin hyvinä. Koulutusohjelmassa käydään Microsoftin ohjelmien perusteet heti ensimmäisen lukuvuoden aikana, mistä opiskelija saa hyvät valmiudet ohjelmistojen käyttöön. Taloushallinnossa etenkin Excel tulee tutuksi, sillä sitä käytetään lähes jokaisella kurssilla. Kirjanpidon ohjelmia käydään vähemmän, mikä voi osaltaan vaikuttaa käytännön taitojen heikkouteen. Englannin ja ruotsin kursseja on koulutusohjelmassa useampi. Ne antavat hyvät valmiudet vieraalla kielellä selviytymiseen työelämässä. Kieltenopetus on keskittynyt pääasiassa sanastoon, alan käytäntöihin sekä viestintään.

Heikoimpina taitoina pidetään palkanlaskenta ja tilinpäätöstaitoja, joihin opetuksessa on vähemmän panostettu. Myöskään harjoittelijoiden verotusosaamista ei pidetä kovin hyvänä. Taloushallinnon työtehtävät vaativat muun muassa huolellisuutta, tarkkuutta ja vastuullisuutta, sekä yhteistyö-, asiakaspalvelu- ja neuvottelutaitoja (Taloushallinto 2013). Rutiinitöiden vähentyessä työ painottuu prosessien kontrollointiin ja konsultointiin, mikä tarkoittaa että asiakaspalvelun merkitys tulevaisuudessa kasvaa. (Ahvenniemi 2014).

Myös persoonallisilla ominaisuuksilla ja asennetekijöillä on merkitystä alan työtehtävissä. (Metsä-Tokila 2011, 37). Näistä ominaisuuksista tärkeimmiksi vastaajien kesken on koettu tarkkuus, asiakaspalvelutaidot sekä yhteistyökyky. Näiden lisäksi harjoittelijoiden nopeat oppimiskyvyt saavat hyvää palautetta ja motivoituneisuus nousee selkeästi tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että taloushallinnon käytännönosaaminen, eli kirjanpito-, tilinpäätös- ja palkanlaskentataidot ovat olleet heikoimpia, kun taas kielelliset ja tietotekniset taidot ovat olleet parempia. Tuloksissa tulee ottaa huomioon harjoittelijoiden osaamistasojen vaihtelu, johon myös asenne ja motivaatio alaa kohtaan vaikuttavat.

### **7.3 Opiskelijoiden motivaation tärkeys harjoittelussa**

Motivaatio vaikuttaa siihen, kuinka paljon aikaa ihmiset ovat valmiita käyttämään oppimiseen. Mitä enemmän henkilö kokee saavansa hyötyä oppimisesta, sitä motivoituneempi hän on oppimaan. (Bransford ym. 2004, 60–61.) Vastaajat kokevat motivaation selkeästi muita ominaisuuksia ja taitoja tärkeämmäksi ehkä siksi, että motivaatio mahdollistaa oppimisen ja se lähtee jokaisesta itsestään (Kotila 2003, 173.) Harjoittelijoiden motivaatioon voi kuitenkin vaikuttaa esimerkiksi mielekkäillä ja hyödyllisillä työtehtävillä (Osaaminen muutoksessa 2009, 20).

Tutkimuksessa käy ilmi että harjoittelijat ovat olleet keskimäärin motivoituneita. Harjoittelijoiden motivaation syiksi nousevat sisäisen motivaation tekijät, eli motivoituminen itse oppimiseen, ei työstä saaman palkinnon vuoksi (Motivaatio oppimisessa 2014). Ulkoisen motivaation tekijät, kuten palkka tai muu harjoittelusta mahdollisesti saatava korvaus eivät nouse työnantajien vastauksista esiin.

Työnantajien vastauksista käy ilmi harjoittelijoiden kiinnostus alaa kohtaan ja mahdollisuus päästä tekemään oikeita töitä. Lisäksi työnantajan osuus harjoittelijan motivoimisessa on moni vastaajista nostanut esille. Mielekkäiden ja monipuolisten tehtävien tarjoaminen, ja harjoittelijan ottaminen osaksi työyhteisöä koetaan harjoittelijaa motivoivina tekijöinä. Näiden lisäksi työharjoitteluissa voisi huomioida enemmän palautteen merkitystä, sillä palautteen saamisella on suuri vaikutus motivaatioon ja oppimistuloksiin. Sen tulisi olla kannustavaa, realistista, ja positiivista että negatiivista. Hyvä palaute ohjaa opiskelijaa erilaisten ratkaisujen tekemisessä, ja saamansa palautteen pohjalta opiskelija voi suunnata oppimistavoitteitaan ja kehittymistään alansa ammattilaiseksi. (Lindström 2011, 88.)

Työnantajien motivaatiotekijöiden lisäksi voitaisiin huomioida myös ulkoiset motivaatiotekijät, tässä tapauksessa harjoittelupalkka. Kuten Akavan (2012) tekemä harjoittelubarometri osoittaa, harjoittelupalkka koetaan tärkeäksi suurimmassa osassa harjoitteluja. Harjoittelupalkan sanotaan myös vähentävän hanttihommiin teettämistä ”ilmaistyövoimana” toimivilla opiskelijoilla. Harjoittelupalkasta voidaan olla montaa mieltä, mutta tilanteissa, joissa opiskelijoille tarjotaan palkatonta tai palkallista harjoittelua, valitsevat lähes kaikki opiskelijat palkallisen harjoittelun (Lindström 2011, 85).

On myös ymmärrettävää, että etenkin nykyisessä talouden tilanteessa yritykset ottavat mielellään palkattomia harjoittelijoita oppimaan yritykseen. Työnantajien tulee kuitenkin huolehtia, että harjoittelukriteerit täyttyvät ja että opiskelija saa riittävästi ohjausta harjoittelussa. Harjoittelussa tärkeintä on kuitenkin oppiminen alan työtehtävistä ja toimimisesta työelämässä (Lindström 2011, ). Mikäli harjoittelupaikan tavoitteet harjoittelujaksosta kohtaavat opiskelijan omien oppimistavoitteiden kanssa, lisää se opiskelijan itsenäisyyttä ja oppimismotivaatiota. Jos taas tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, opiskelijan oppiminen estyy ja motivaatio laskee. Harjoittelupaikan ilmapiiirillä ja vuorovaikutussuhteilla on joko edistävä tai estävä vaikutus opiskelijan oppimiseen. (Kotila 2003, 171.) Harjoittelupaikan ohjauksen ja ympäristön lisäksi työtehtävät vaikuttavat paljon opiskelijan oppimistuloksiin harjoittelussa. Voidaankin sanoa, että muut työntekijät ja työyhteisö sekä hyvin suunnitellut työtehtävät ovat avaintekijät oppimiseen. (Lindström 2011, 91.)



Oppiminen ei kuitenkaan tapahdu ilman opiskelijan omaa motivaatiota (Osaaminen muutoksessa 2009, 20). Tämä pätee niin harjoittelussa kuin kursseilla oppimiseen. Kaikki opiskelijat eivät ole yhtä motivoituneita oppimaan ja osaamistaso vaihtelee paljon, mikä kävi ilmi myös tutkimusten tuloksista. Oppiminen vaatii ponnistelua ja vaivannäköä tavoitteen saavuttamiseksi. Välillä tarvitaan myös tahdonvoimaa, jotta esimerkiksi vähemmän mielenkiintoinen tehtävä hoituu. (Boekaerts 2002, 20.)

Motivaation tärkeyden lisäksi opetuksen liika teoreettisuus käy ilmi useasta vastauksesta. Opettajien opetusmetodeissa olisi vastanneiden mielestä kehitettävää, sillä työnantajat ovat kokeneet ne liian teoreettisiksi. Opettajilla ja heidän opetuksellaan on kuitenkin tärkeä merkitys opiskelijoiden työelämään siirtymisessä. Opettajilla on pitkä työkokemus sekä paljon työelämän suhteita, joista myös opiskelijat voivat hyötyä. Lisäksi opettajien pedagogisten taitojen kehittäminen on tärkeää, sillä heidän tulee olla motivoivia ja vastata opettamistavoiltaan oppilaiden tarpeisiin sekä oppimiskykyihin. (Lindström 2011, 89).

#### **7.4 Harjoittelujen kehittäminen ja muut jatkotoimenpiteet**

Krista Kivelä ja Anne-Marie Hyytiän (2011, 34–38) tutkimuksessa ”Tulevaisuuden taloushallinnon työntekijän osaaminen” oli useita yhtäläisyyksiä omaan tutkimustulokseeni. Työnantajat toivoivat molemmissa tutkimuksissa enemmän laskentatoimen opetusta ja opetuksen käytännönläheisyyden lisäämistä. Työntekijän tärkeiksi ominaisuuksiksi tutkimuksissa taas nousivat luotettavuus, ammatillinen osaaminen, joustavuus ja asiakaspalvelutaidot. Työnantajien toiveet tulevaisuuden työntekijöistä, eivät siis juurikaan ole muuttuneet kolmen vuoden aikana. Lisäksi toiveet opetuksen käytännön läheisyydestä ja opettajien tiedon ajantasaisuudesta ovat edelleen liiketaloudenlaitoksen kehittämiskohteina.

Liiketalouden harjoittelujaksoihin ovat vastaajat olleet pääasiassa tyytyväisiä, joten merkittäviä muutoksia harjoittelukäytäntöihin ei tutkimustuloksista nouse. On jaksenkin yllättävää ettei suurin osa työnantajista toivonut harjoitteluista aikaisempaa pidempiä, vaikka harjoittelut ovat paras paikka oppia käytännön taitoja. Tästä syystä liiketalouden laitoksen olisi hyvä harkita harjoittelujen lisäämistä esimerkiksi yhdellä lyhyemmällä harjoittelulla, joka suoritettaisiin perus- ja syventävän harjoittelun välissä. Harjoittelun ideana olisi päästä hieman kokeilemaan alan käytännön työtehtäviä, ei

kuitenkaan yhtä laajasti kuin syventävässä harjoittelussa. Lisäharjoittelu olisi ennemminkin syventävää harjoittelua tukeva harjoittelu.

Suurimmat kehittämiskohteet liiketalouden laitoksella ovat opiskelijoiden käytännön osaamisen lisääminen, johon työnantajat toivovat panostettavan enemmän. Opetusmetodeita voisi kehittää esimerkiksi lisäämällä case-tyylisiä tehtäviä kurssien sisältöön. Tämä siksi että pedagogiikan tehtävä ei ole ainoastaan jakaa tietoa, vaan tuottaa laadullisesti hyvää kokemusta toiminnan avulla, johon sisältyy tiedon rakentamista sekä soveltamista käytännössä (Poikela 2005, 26). Case tehtävissä opiskelijat pääsisivät tekemään esimerkiksi kuvitteellisen yrityksen kirjanpitoa koulussa opetuskäytössä olevalla kirjanpidonohjelmalla. Näin opintoihin saataisiin lisää tutkivaa ja kehittävää otetta, jossa korostetaan oppimiseen liittyvää uuden tiedon löytämistä ja työelämän kehittämistä osana uusien työkäytäntöjen oppimista (Kotila 2003, 9). Ennen kaikkea oppijan tulisi hallita alansa perusasiat ja kyetä erikoistumaan työn vaatimiin tehtäviin. Oppijan reflektiotaitojen kehittäminen vaatii täysin erilaista otetta opetukseen ja ohjaukseen verrattuna perinteiseen pedagogiikkaan. (Poikela 2005, 26.) Lisäksi opettajien ohjaukseen ja koulutukseen olisi hyvä panostaa enemmän ja tuoda näin heidän opetukseensa lisää käytännön opetusmetodeja. Koulutusten ei välttämättä tarvitsisi olla pelkästään luentoja vaan mukaan voisi ottaa käytännönläheisempää koulutusta.

Liiketalouden harjoittelut tulisi suunnitella yksilökohtaisesti, niin että harjoittelutyötehtävät ovat sopivan haasteellisia ja mielekkäitä opiskelijalle. Koulutusohjelman tarjoamassa henkilökohtaisessa opetussuunnitelmassa voisi huomioida vielä enemmän opiskelijoiden yksilöllistä osaamista ja suunnitella opiskelijan harjoittelujen toteuttaminen opiskelijan omien valmiuksien ja aikataulujen mukaisesti. Näin opiskelija saisi mahdollisimman paljon hyötyjä harjoitteluistaan, ja opintojen jälkeinen työllistyminen olisi helpompaa.

## **7.5 Tutkimuksen luotettavuus**

Validiteetilla ilmaistaan, kuinka hyvin on kyetty mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata. Ideaalitilanteessa muuttuja on mitannut täsmälleen sen mitä on ollut tarkoituskin. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 16.) Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Tutkimuksessa saadut tulokset eivät saa olla sattuman-

varaisia, ja tutkimukselta vaaditaan toistettavuutta samanlaisiin tuloksiin. Tuloksia ei saa yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. (Heikkilä 2010, 30.)

Jotta tutkimus olisi luotettava, tulee tutkijan olla koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen. Virheitä voidaan välttää erilaisilla tilasto-ohjelmilla, mutta tärkeää tutkijalle on tulkita tulokset oikein. Otoksen koko ja edustus ovat oikeat, eli tutkimukseen on otettu mukaan tarpeeksi suuri tutkittava joukko ja he vastaavat koko tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä 2010, 30–31.)

Otantakoko oli tutkimuksessani pieni, mutta se oli tarkoin valittu ja rajattu, joten otanta vastasi hyvin tutkittavaa perusjoukkoa. Vastausmäärä oli 46 %, mikä oli suhteellisen hyvä tulos. Kyselylomake oli tehty vastaamaan mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan ja sen pohjalta rakentamaani viitekehykseen. Kysely testattiin ennen sen lähettämistä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kysymykset oli muotoiltu niin, että ne eivät johdattelisi vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla.

Vastausten analysoimisessa käytin ohjeiden mukaisesti SPSS-ohjelmaa, jonka avulla sain tehtyä frekvenssitaulukkoita vastauksista (liite 4). Avoimet kysymykset litteroin Wordilla, eli lajittelin samantapaiset vastaukset omiin ryhmiinsä ja niiden pohjalta tein analyysiä vastauksista. Tulokset kirjoitin SPSS-ohjelman taulukoiden ja Excelillä tekemieni kuvien perusteella analysoimatta kuitenkaan tulosten syitä.

Tutkimuksen voidaan sanoa olleen pääosin luotettava. Otantakoko oli tilanteeseen sopiva, ja kyselyn vastausprosentti oli suhteellisen hyvä. Kuitenkin vastauksia jäi uupumaan paljon ja osa otantaan kuuluneista työnantajista ei päässyt vastaamaan kyselyyn vanhojen tai virheellisten sähköpostiosoitteiden takia tai sähköposti järjestelmän vuoksi. Kyselyn kysymykset oli tehty vastaamaan mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan ja teoriaan, eikä kysymyksissä johdateltu vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Kyselylomakkeesta olisi voinut tehdä hieman laajemman ja täydentää harjoittelujen kehittämiseen liittyvillä kysymyksillä. Lisäksi haastattelut olisivat tuoneet enemmän syvyyttä vastauksiin. Mikäli tutkimus tehtäisi uudelleen, olisi tulos todennäköisesti hyvin samanlainen kuin tässä tutkimuksessa, koska otanta koko on tarkoin rajattu. Aiheesta on lisäksi tehty useampia tutkimuksia, joiden tulokset ovat pitkälti samoja kuin tämän tutkimuksen tulokset.

Vastausmäärän maksimoimiseksi yritettiin kannustaa yrityksiä vastaamaan kyselyyn, kuitenkin painostamatta heitä. Vastausten analysoinnissa oli käytetty siihen soveltuva ohjelmistoa, ja tuloksien suhteen toimittiin puolueettomasti ja rehellisesti. Kaikki tulokset raportoitiin, pitäen kuitenkin yksittäiset vastaajat ja heidän vastauksensa erottumattomina tuloksissa. Sain tutkimusongelmaani vastauksen, eli tiedon työnantajien kokemuksista ja toiveista opiskelijoiden osaamisen ja harjoittelujen suhteen. Viimeimmät harjoittelijat olivat olleet enintään muutama vuosi sitten, joten harjoittelu kokemukset ovat olleet vastanneilla todennäköisesti aika tuoreina mielessä. Kysymystä olisi voinut vielä täydentää jatko kysymyksellä, jossa olisi selvitetty kuinka monta harjoittelijaa yrityksellä on ollut. Näin olisi saatu enemmän painoarvoa yksittäiselle vastaajalle, jolla olisi mahdollisesti ollut kokemusta useista harjoittelijoista.

## 8 LOPUKSI

Aloitin opinnäytetyöni joulukuun puolessa välissä. Viitekehys oli työläin ja aikaa vievin vaihe, jonka tekemiseen motivaatiota joutui välillä etsimään päiviä. Kyselystä saatujen tulosten analysoiminen oli mielekästä. Pysyin hyvin aikataulussani aina kyselyntekovaiheeseen asti, jolloin kyselyn teon aloittaminen venyi muiden opiskelukiireiden ja alkaneen harjoittelun vuoksi lähes kuukauden. Sain kuitenkin kyselyn tehtyä, ja olen siihen melko tyytyväinen. Joitakin asioita olisin voinut vielä kysyä, kuten esimerkiksi harjoittelijoiden määrää ja tarkemmin työnantajien mielipiteitä harjoitteluista ja niiden kehittämistarpeista. Kokonaisuudessaan olen kuitenkin työhöni tyytyväinen, ja koen saavuttaneeni yhtäläisyyden teorian ja tulosten välillä, mikä on tutkimusongelmaan vastaamisen kannalta tärkeää. Haastatteluilla olisin saanut tuettua kyselystä saamiini vastauksia paremmin ja kertomaan tarkemmin työnantajien kokemuksia ja toiveita opiskelijoiden osaamisesta.

Opinnäytetyöni aiheen koin kuitenkin mielenkiintoiseksi alusta asti, sillä suoritin syventävää harjoitteluani samaan aikaan opinnäytetyön kanssa. Minulla oli mahdollisuus vertailla omia taitojani tuloksista saamiini harjoittelijoiden taitoihin. Löysin yhtäläisyyksiä niin vahvimiksi koetuissa taidoissa kuin heikoimmissakin, mikä teki johtopäätösten ja kehitysehdotusten kirjoittamisesta helppoa.

Vaikka harjoittelujen toteuttamiseen ei työnantajilla ollut merkittäviä muutosehdotuksia, voisi kyselyn tehdä myös Mamkin opiskelijoille, jotka ovat suorittamassa tai suorittaneet työharjoittelut. Uskon, että heillä olisi enemmän konkreettisia toiveita harjoittelujen kehittämiseen tulevaisuudessa. Juho Marila on vuonna 2010 tehnyt opinnäytetyön aiheesta ”Mikkelin ammattikorkeakoulun tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen.” Marilan tekemän kyselyn tuloksista selvisi, että harjoittelulla ja muilla työelämän projekteilla, kuten opinnäytetyöllä on ollut suuri merkitys työllistymiseen.

Olen myös itse kokenut syventävän harjoittelun tärkeäksi osaksi työelämään siirtymistä, sillä sain mahdollisuuden jatkaa harjoittelupaikassani syventävän harjoittelun jälkeen. Tästä syystä harjoittelusta maksettua palkkaa tärkeämmäksi koen mahdollisimman hyvän harjoittelupaikan valitsemisen, jossa on mahdollisuus oppia ohjatusti paljon uusia asioita ja saada rutiini esimerkiksi kirjausten tekemiseen. Toivoisin kuitenkin yhtä lyhyempää harjoittelua syventävän ja perusharjoittelun väliin, jotta syventävään harjoitteluun mentäessä käytännön kokemusta olisi hieman enemmän.

## LÄHTEET

Aaltonen, Heli 2011. Työstä oppiminen ja sen suojaus. Artikkeliteoksesta Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus: Mamkin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Aarnikoivu, Henrietta 2005. Onnistu asiakaspalvelussa. Juva: WSOY.

Ahvenniemi, Juha 2014. Uusi taloushallinto 2025. Tilisanomat: kolumni. <http://www.tilisanomat.fi/kolumni/uusi-taloushallinto-2025>. Ei päivitystietoa. Luettu 23.3.2014.

AMK-uudistus 2011-2014. WWW-dokumentti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu\\_uudistus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/?lang=fi). Ei päivitystietoa. Luettu 8.1.2014.

Ammattikorkeakoulujen tutkimus ja kehitystyö 2014. WWW-dokumentti. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/tutkimus\\_ja\\_kehitystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/tutkimus_ja_kehitystyoe/?lang=fi). Ei päivitystietoa. Luettu 30.3.2014.

Ammattikorkeakoulujen uusien opiskelijoiden määrä väheni 2013. WWW-dokumentti. Tilastokeskus. [http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2013/akop\\_2013\\_2013-11-15\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2013/akop_2013_2013-11-15_tie_001_fi.html). Päivitetty 15.11.2013. Luettu 5.1.2013.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>. Ei päivitystietoa. Luettu 5.1.2014.

Ammattikorkeakoulut 2013. WWW-dokumentti. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikorkeakoulut\\_ja\\_yliopistot/ammattikorkeakoulut](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot/ammattikorkeakoulut). Ei päivitystietoa. Luettu: 15.12.2013.

Ammattikorkeakoulut 2014. WWW-dokumentti. Arene=Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. [http://www.arene.fi/sivu.asp?luokka\\_id=24&main=1](http://www.arene.fi/sivu.asp?luokka_id=24&main=1). Ei päivitystietoa. Luettu 5.1.2014.

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot 2013. WWW-dokumentti. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikorkeakoulut\\_ja\\_yliopistot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot). Ei päivitystietoa. Luettu 14.12.2013.

Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen 2009. PDF-dokumentti. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009. Helsinki: Edita Prima Oy.

Boekaerts, Monique 2002. Motivation to learn. PDF-dokumentti. <http://www.ibe.unesco.org/publications/EducationalPracticesSeriesPdf/prac10e.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.4.2014.

Bransford, John D, Brown, Ann L & Cocking, Rodney R 2004. How people learn: brain, mind, experience and school. Washington DC: National Academy press.

Case-tutkimus 2014. WWW-dokumentti. Virtuaaliammattikorkeakoulu.  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348546586/1194356433452.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.

Eettiset säännöt 2014. WWW-dokumentti. KHT-yhdistys.  
<http://www.khtyhdistys.fi/toiminta/eettiset-saannot>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2014.

Elinikäisen oppimisen avaintaidot. WWW-dokumentti. Opetushallitus.  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot/elinikaosen\\_oppimisen\\_avaintaidot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/elinikaosen_oppimisen_avaintaidot). Ei päivitystietoa. Luettu 6.4.2014.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Osaaminen ja koulutuspolitiikka: Ammattikorkeakoulut. WWW-dokumentti.  
[http://www.ek.fi/ek/fi/innovaatiot\\_ym/koulutuspolitiikka\\_osaaminen/ammattikorkeat.php](http://www.ek.fi/ek/fi/innovaatiot_ym/koulutuspolitiikka_osaaminen/ammattikorkeat.php). Päivitetty: 29.11.2013. Luettu: 30.12.2013.

Eskola, Anne, Mäntysaari, Anne 2007. Talousosaamisen perusteet. Helsinki: WSOY.

Halonen, Juha 2013. Mitä on sisäinen laskenta? WWW-dokumentti. Valtionkonttori.  
[http://www.valtiokonttori.fi/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Taloushallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Mita\\_on\\_sisainen\\_laskenta%2847704%29](http://www.valtiokonttori.fi/Virastoille_ja_laitoksille/Taloushallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Mita_on_sisainen_laskenta%2847704%29). Päivitetty 28.5.2013. Luettu 13.4.2014.

Harjoittelu 2014. WWW-dokumentti. Korkeakouluosaajat.  
[http://www.korkeakouluosaajat.fi/aloita\\_yhteistyö/harjoittelu](http://www.korkeakouluosaajat.fi/aloita_yhteistyö/harjoittelu). Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2014.

Harjoittelubarometri 2012. PDF-dokumentti. Akavan opiskelijat.  
[http://www.akava.fi/files/8146/Akavan\\_opiskelijoiden\\_harjoittelubarometri2012\\_netti.pdf](http://www.akava.fi/files/8146/Akavan_opiskelijoiden_harjoittelubarometri2012_netti.pdf). Päivitetty 2.10.2012. Luettu 8.2.2014.

Harke: Harjoittelun kehittäminen 2004-2006. WWW-dokumentti.  
<http://www.cop.fi/harke/>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.4.2014.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirvikorpi, Helinä 2014. Osaaminen painaa entistä enemmän. Lehtiartikkeli. Ekonomi-lehti 1/2014.

Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helakorpi, Seppo, Olkinuora, Anita 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Porvoo: WSOY.

Holopainen, Martti, Pulkkinen, Pekka 2008. Tilastolliset menetelmät. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

HTM-opas=Hakuopas HTM-tilintarastajaksi 2014. PDF-tiedosto. Tilintarkastuslautakunta. <http://tilintarkastuslautakunta.fi/files/2012/08/htmopas2014.pdf>. Päivitetty 2/2014. Luettu 13.2.2014.

HTM-tilintarkastajien valmennusohjelma 2014. WWW-dokumentti. KHT-media. <http://www.khtmedia.fi/koulutus/htm-valmennusohjelma-2014>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.

Isaksson, Sari 2014:1. Taloushallinnon alalle oma standardi TAL-STA. Tilikeskus-yhtiöt artikkeli. [http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-taloushallinnon\\_alalle\\_oma\\_standardi\\_tal-sta](http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-taloushallinnon_alalle_oma_standardi_tal-sta). Ei päivitys tietoa. Luettu 23.3.2014.

Isaksson, Sari 2014:2. Asiakaskeskeisyys - tarpeiden mukaista palvelua. Tilikeskus-yhtiöt artikkeli. [http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-asiakaskeskeisyys\\_tarpeiden\\_mukaista\\_palvelua](http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-asiakaskeskeisyys_tarpeiden_mukaista_palvelua). Ei päivitystietoa. Luettu 23.3.2014.

Keto, Ulla 2011. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Artikkeliteoksesta Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus: Mamkin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, Juha, Laitinen, Erkki K, Laitinen, Teija, Leppiniemi, Jarmo, Puttonen, Vesa 2007. Avain laskentatoimeen ja rahoitukseen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kinnunen, Juha, Laitinen, Erkki K, Laitinen, Teija, Leppiniemi, Jarmo, Puttonen, Vesa 2006. Mitä on yrityksen taloushallinto? Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kirjanpidon ABC 2011. WWW-dokumentti. Taloushallintoliitto. [http://www.taloushallintoliitto.fi/tilitoimistot/kirjanpidon\\_abc/](http://www.taloushallintoliitto.fi/tilitoimistot/kirjanpidon_abc/). Päivitetty 11.2011. Luettu 26.3.2014.

Kivelä, Krista, Hyytiä, Anna-Marie 2011. Tulevaisuuden taloushallinnon työntekijän osaaminen. Mamk:opinnäytetyö. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37439/Krista\\_Kivela\\_Anne-Marie\\_Hyytia.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37439/Krista_Kivela_Anne-Marie_Hyytia.pdf?sequence=1). Luettu 27.4.2014.

Kotila, Hannu 2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita Prima Oy.

Korkeakoulut 2011 – yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:10. Koulutus ja tiedepolitiikan osasto. PDF-tiedosto. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/okm10.pdf?lang=fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 5.1.2014.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016: kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Koulutus ja tiedepolitiikan osasto. PDF-tiedosto. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 15.12.2013.

Kvantitatiivisen analyysin perusteet 2014. WWW-dokumentti. Virtuaaliammattikorkeakoulu. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.



Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot 2014. WWW-dokumentti. Tilastokeskus:Virsta. <http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/01/07/>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.

Laskentatoimi- Mitä tarkoittaa laskentatoimi? 2014. WWW-dokumentti. E-conomic. <http://www.e-conomic.fi/kirjanpito-ohjelma/sanakirja/laskentatoimi>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.

Launikari, Mika 2013. Koulutuksella kohti työelämää: EU:n koulutusalan kehittämisprosessit ja ohjauksen näkökulma. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti 23.4.2013. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/04/23/koulutuksella-kohti-tyoelamaa-eun-koulutusalan-kehittamisprosessit-ja-ohjauksen-nakokulma/>. Ei päivitystietoa. Luettu 15.12.2013.

Lehtonen, Toni 2014. Tradenomit ja merkonomit työelämässä. WWW-artikkeli. Tye- ja elinkeinoministeriö: Ammattinetti. [http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/27\\_artikkeli;jsessionid=0644A87054](http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/27_artikkeli;jsessionid=0644A87054). Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2014.

Liljander, Juha-Pekka (toim.) 2002. Omalla tiellä: Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lindström, Stefan 2011. Harjoittelu Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketaloudenlaitoksella. Artikkeliteoksesta Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus: Mamkin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Marila, Juha 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulun tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen. Mamk:opinnäytetyö. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14080/opinn2010A1954.pdf?sequence=1>. Luettu 29.4.2014.

Mattila, Pauli K 2008. WWW-dokumentti. Kauppakamari. <http://www.khtmedia.fi/koulutus/htm-valmennusohjelma-2014>. Päivitetty 16.4.2012. Luettu 13.4.2014.

Mikkelin ammattikorkeakoulu (Mamk) 2014. Mamk-sinne on päästävä. WWW-dokumentti. [http://www.mamk.fi/mamk\\_](http://www.mamk.fi/mamk_). Ei päivitystietoa. Luettu. 28.1.2014.

Mikkonen, Antti 2013. Mikkeli on Suomen paras ammattikorkeakoulu - Talouselämä listasi Suomen parhaat amk:t. Talouselämä- verkkolehti 20.9.2013. [www.talouselama.fi/uutiset/](http://www.talouselama.fi/uutiset/). Päivitetty 20.9.2013. Luettu 28.1.2014.

Motivaatioon oppimassa 2014. Suomen virtuaaliyliopisto. [http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku\\_4/motivaatio.htm](http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_4/motivaatio.htm). Ei päivitystietoa. Luettu 19.4.2014.

Metsä-Tokila, Timo 2011. Toimialaraportti: Taloushallinnon palvelut. PDF-tiedosto. [http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1326/Taloushallinnon\\_palvelut\\_2011\\_web.pdf](http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1326/Taloushallinnon_palvelut_2011_web.pdf). Työ- ja elinkeinoministeriö 19.10.2011.

Opetussuunnitelmat: Liiketaloudenkoulutusohjelma, nuoret 2013-2014. WWW-dokumentti. Mikkelin ammattikorkeakoulu.  
[https://soleops.mamk.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?lukuvuosi=4586246&ryhmtyp=1&koulohj\\_id=4586387&stack=push](https://soleops.mamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?lukuvuosi=4586246&ryhmtyp=1&koulohj_id=4586387&stack=push). Ei päivitystietoa. Luettu 9.1.2014.

Oppiminen ja osaamisen kehittäminen 2014. WWW-dokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/tyoelaman\\_laatu/teemat/oppiminen\\_ja\\_osaamisen\\_kehittaminen](http://www.tem.fi/tyoelaman_laatu/teemat/oppiminen_ja_osaamisen_kehittaminen). Ei päivitystietoa. Luettu 23.1.2014

Osaaminen muutoksessa 2009. PDF-dokumentti. Valtionkonttori; Kaiku-palvelut.  
[www.valtionkonttori.fi](http://www.valtionkonttori.fi). Ei päivitystietoa. Luettu 16.3.2014.

Osaamisen kehittäminen 2014. WWW-dokumentti. Valtiovarainministeriö.  
[https://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/15\\_Henkilostovoimavarojen\\_johtaminen/02\\_Osaamisen\\_kehittaminen/index.jsp](https://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/15_Henkilostovoimavarojen_johtaminen/02_Osaamisen_kehittaminen/index.jsp). Ei päivitystietoa. Luettu 23.1.2014.

Palkanlaskenta 2014. WWW-dokumentti. Suomen Talousverkko.  
<http://www.talousverkko.fi/tilitoimistopalvelut/palkanlaskenta/>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2014.

Palkanlaskija 2014. WWW-dokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö: Ammattinetti.  
[http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/319\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/319_ammatti). Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2014.

Pohjonen, Petri 2005. Työssäoppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Poikela, Esa (toim.) 2005. Osaaminen ja kokemus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes print.

Praxis. WWW-dokumentti.  
<http://projekti.centria.fi/%28S%280lzxhijz45ceoxvkzyafppq%29%29/default.aspx?id=1341&pid=1341&pid1=1341>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.4.2014.

Reskontra - Mitä tarkoittaa reskontra? 2014. WWW-dokumentti. E-conomic.  
<http://www.e-conomic.fi/kirjanpito-ohjelma/sanakirja/reskontra>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2014.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

S-ryhmä ja Suomen ammattikorkeakoulut yhteistyöhön 2007. WWW-dokumentti. Kymkin tiedote 14.12.2007.  
[http://www.kyamk.fi/Ajankohtaista/Mediatiedotteet/?news\\_id=162](http://www.kyamk.fi/Ajankohtaista/Mediatiedotteet/?news_id=162). Päivitetty 14.12.2007. Luettu 6.4.2014.

Salonen, Paula 2010. Työelämäyhteistyö framille! Näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin. PDF-dokumentti. Opinnäytetyö.  
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24484/Tyoelamayhteistyö\\_framille.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24484/Tyoelamayhteistyö_framille.pdf?sequence=1). Vaasa: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Soy, Sue 2006. The Case Study as a Research Method. WWW-dokumentti. <https://www.ischool.utexas.edu/~ssoy/usesusers/1391d1b.htm>. Päivitetty 12.2.2006. Luettu 13.4.2014.

Surakka, Tarja, Rantamäki, Tomi 2013. Työelämätaidot: Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell Oy.

Taloushallinto 2014:1. WWW-dokumentti. <http://www.mol.fi/avo/alat/23.htm>. Ei päivitystietoa. Luettu 3.1.2014.

Taloushallinto 2014:2. WWW-dokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö: Ammattinetti. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d91ff7ac0315a8d0144dd9038a77bb1;jsessionid=B8BD64FD7089CFB79586668E55933884>. Ei päivitystietoa. Luettu 4.1.2014

Talousruutu 2014. Sähköinen taloushallinto. WWW-dokumentti. <http://www.talousruutu.fi/info/sahkoinentaloushallinto.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 23.3.2014.

Tilintarkastaja 2014. WWW-dokumentti. TE-palvelut: Ammattinetti. [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/317\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/317_ammatti). Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2014.

Tilintarkastus 2013. WWW-dokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/tilintarkastus>. Päivitetty 30.10.2013. Luettu 8.1.2014.

Tilintarkastuslaki 13.4.2007/459. WWW-dokumentti. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070459?search\[type\]=pika&search\[pika\]=tilintarkastuslaki#L3](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070459?search[type]=pika&search[pika]=tilintarkastuslaki#L3). Päivitetty 20.12.2013. Luettu 29.3.2014.

Toijonen-Kunnari, Sari 2011. Kummiyritystoiminta- työelämäläheistä kumppanuuksien rakentamista. Artikkeliteoksesta Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus: Mamkin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Tomperi Soile 2005. Kehittyvä kirjanpito. Helsinki: Edita.

Tomperi, Soile 2013. Yrityksen taloushallinto 1: Kirjanpidon ja tilinpäätöksen perusteet. Porvoo: Bookwell Oy.

Tuomi- Gröhn, Terttu, Engeström, Yrjö (toim.) 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä: Uusia työssäoppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.

Tynjälä, Päivi, Välimaa, Jussi & Murtonen, Mari (toim.) 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työharjoittelu 2013. WWW-dokumentti. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>. Ei päivitystietoa. Luettu 8.1.2013.

Työssä oppimaan 2014. www-dokumentti. <http://www.tyossaoppimaan.fi/#55>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.3.2014.

Työssäoppiminen. WWW-dokumentti. Opetushallitus.  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot/tyossaoppiminen](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen). Ei päivitystietoa. Luettu 6.4.2014.

Usein kysyttyä tilintarkastuksesta 2014. WWW-dokumentti. Tilintarkastuslautakunta.  
<http://tilintarkastuslautakunta.fi/usein-kysyttya-tilintarkastuksesta/>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2014.

Vuorinen, Päivi, Valkonen, Sakari 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään: Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Tutkimusraportti Jyväskylän yliopisto. <http://ktl.jyu.fi/img/portal/7646/Tutkimusraportti.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.12.2013.

Yrittäjät 2014. Sähköinen taloushallinto. WWW-dokumentti. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/verotjarahat/taloushallinto/sahkoinentaloushallinto/#mitaon>. Ei päivitystietoa. Luettu 18.1.2014.

**Kolbin kokemuksellinen oppiminen**



**Kokemuksellinen oppiminen (Kolb 1984)**

**[http://www.lifeinlife.org/elam\\_elam/isot\\_tyot/97gradu/kirjat/96johd/X0016\\_9612kolb.htm](http://www.lifeinlife.org/elam_elam/isot_tyot/97gradu/kirjat/96johd/X0016_9612kolb.htm)**

Arvoisa vastaaja!

Olen Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija. Teen opinnäytetyönäni tutkimusta työnantajien odotuksista ja kokemuksista taloushallinnon opiskelijoiden harjoittelujaksoista Etelä-Savon alueella. Työn toimeksiantajana on Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos ja tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa yritysten odotuksista ja kokemuksista taloushallinnon opiskelijoiden taidoista. Tutkimustulosten perusteella kehitetään opiskelijoiden harjoitteluvalmiuksia, jolloin myös työnantajat hyötyvät siitä.

Tämän viestin lopussa on linkki kyselylomakkeeseen, jonka täyttäminen vie vain hetken. Antamanne vastaukset ovat luottamuksellisia, eivätkä yksittäiset vastaajat erotu tutkimustuloksista. Vastaattehan 28.3 mennessä, vastauksenne on meille tärkeä!

Ystävällisin terveisin,

Pauliina Kaipainen

Linkki:

<https://www.webpolsurveys.com/S/CB7FD6CECD275A3C.par>

Hyvät vastaajat!

Lähestyn teitä reilu viikko sitten lähettämäni opinnäytetyön kyselyä koskien. Suuri kiitos kaikille jo kyselyyn vastanneille! Kysely on auki vielä neljä päivää ja toivomme, että teillä olisi hetki aikaa täyttää kysely ja päästä näin vaikuttamaan taloushallinnon opiskelijoiden osaamisen, sekä harjoittelujen kehittämiseen. Vastaus aikaa on perjantaihin 28.3 asti. Tämän viestin lopussa on linkki kyselyyn.

Yst.terv.

Pauliina Kaipainen

Liiketalouden opiskelija

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Linkki kyselyyn:

<https://www.webpolsurveys.com/S/CB7FD6CECD275A3C.par>

## Kysely taloushallinnon opiskelijoiden harjoittelujaksoista

**1. Millä toimialalla yrityksenne/organisaationne toimii? \***

☐ 69201 kirjanpito ja tilinpäätöspalvelut

☐ 69202 tilintarkastuspalvelut

☐ 69209 muu laskentatoimen palvelu

☐ muu, mikä?

☐ \_\_\_\_\_

**2. Milloin teillä on viimeksi ollut taloushallinnon opiskelijoita harjoittelussa? \***

☐ tänä vuonna

☐ yksi vuosi sitten

☐ kaksi vuotta sitten

☐ kolme tai useampi vuosi sitten

**3. Miten tyytyväisiä olette olleet harjoittelijoiden osaamiseen keskimäärin? \***

☐ hyvin tyytyväinen

☐ melko tyytyväinen

☐ melko tyytymätön

☐ tyytymätön



**4.** Mitä mieltä olette harjoittelujaksojen (perusharjoittelu 2kk ja syventäväharjoittelu 3kk) pituuksista? \*

(valitkaa sopiva vaihtoehto)

	sopiva	liian lyhyt	liian pitkä
perusharjoittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
syventäväharjoittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5.** Miten haluaisitte harjoittelut toteutettavan?

(Tällä hetkellä harjoittelekuukausia on viisi ja ne ovat jaettu kahteen osaan: 2kk perusharjoitteluun ja 3kk syventävään harjoitteluun.)

☐ kaikki viisi harjoittelukuukautta yhdellä kertaa

☐ kahdessa osassa (2kk ja 3kk)

☐ muuten, miten?

☐ \_\_\_\_\_

**6.** Miten haluaisitte harjoitteluajankohdan valittavan? \*

☐ jokainen opiskelija suorittaa harjoittelut itselleen sopivana ajankohtana

☐ koulu päättää ajankohdan, jolloin kaikki opiskelijat suorittavat harjoittelut samaan aikaan

☐ jotenkin muuten, miten?

☐ \_\_\_\_\_

**7. Millainen osaamistaso opiskelijoilla on ollut harjoitteluun tullessaan? \***

hyvät tyydyttävät heikot en osaa sanoa

laskentatoimen taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tietotekniset taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tilinpäätöstaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkanlaskennan taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alan lain tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verotustiedot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kielitaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Missä opiskelijoilla olisi eniten parannettavaa? \***

(voitte valita useamman vaihtoehdon)

☐ laskentatoimen taidot☐ alan lain tuntemus☐ tietotekniset taidot☐ verotustiedot☐ muu, mikä?

---

**9. Mitkä seuraavista tiedoista ovat tärkeimpiä? \***

(voitte valita useamman vaihtoehdon)

☐ alan lakien tunteminen☐ verotuksen tunteminen☐ kirjanpidon perusteiden tunteminen☐ muu, mikä?

10. Mitkä seuraavista taidoista ovat mielestänne opiskelijalle tärkeimpiä? \*

(voitte valita useamman vaihtoehdon)

- |  |  |  |                                     |
|--|--|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> asiakaspalvelu-<br>taidot | <input type="checkbox"/> tietotekniset taidot        | <input type="checkbox"/> motivoitunei-<br>suus | <input type="checkbox"/> tehokkuus  |
| <input type="checkbox"/> tarkkuus                  | <input type="checkbox"/> analyyttisyys               | <input type="checkbox"/> luotettavuus          | <input type="checkbox"/> joustavuus |
| <input type="checkbox"/> nopea oppimis-<br>kyky    | <input type="checkbox"/> ongelmanratkaisu-<br>taidot | muu, mikä?<br><input type="checkbox"/> _____   |                                     |
| <input type="checkbox"/> paineensieto-<br>kyky     | <input type="checkbox"/> kielitaidot                 | _____  |                                     |
| <input type="checkbox"/> järjestelmällisyys        | <input type="checkbox"/> tiimityöskentelytaidot      |  |                                     |

11. Millainen on ollut opiskelijoiden käytännönosaaminen? \*

---



---



---

12. Ovatko opiskelijat vaikuttaneet keskimäärin motivoituneilta harjoittelussa? \*

- ☐ kyllä
- ☐ ei

13. Mitkä asiat mielestänne vaikuttavat opiskelijoiden motivaatioon harjoittelussa?

\*

---



---



---

**Yrityksen toimiala**

	Vastaajat kpl	% Vastanneista
<b>69201 Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut</b>	<b>13</b>	<b>56,5</b>
<b>69202 tilintarkastus-palvelut</b>	<b>1</b>	<b>4,3</b>
<b>muu toimiala</b>	<b>9</b>	<b>39,1</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	

**Viimeisin harjoitteluajankohta**

	Vastaajat lkm	% vastanneista
tänä vuonna	10	43,5
vuosi sitten	9	39,1
kolme tai useampi vuosi sitten	4	17,4
Yhteensä	23	100,0

**Tyytyväisyys harjoitteluihin**

	Vastaajat kpl	% vastanneista
<b>Hyvin tyytyväinen</b>	<b>4</b>	<b>17,4</b>
<b>Melko tyytyväinen</b>	<b>17</b>	<b>73,9</b>
<b>Melko tyytymätön</b>	<b>2</b>	<b>8,7</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	

**Perusharjoittelun pituus**

	Vastaajat kpl	% Vastanneista
Sopiva	19	82,6
Liian lyhyt	3	13,0
Liian pitkä	1	4,3
Yhteensä	23	

**Syventävän harjoittelun pituus**

	Vastaaajat kpl	% Vastanneista
Sopiva	15	65,2
Liian lyhyt	7	30,4
Liian pitkä	1	4,3
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	

**Harjoitteluajankohta**

	Vastauksia kpl	% Vastanneista
<b>Opiskelijalle sopivana ajankoh- tana</b>	<b>18</b>	<b>78,3</b>
<b>Kiinteänä ajankohtana, kaikil- la samaan aikaan</b>	<b>1</b>	<b>4,3</b>
<b>Jotenkin muuten</b>	<b>4</b>	<b>17,4</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	

**Osaamistaso hyvä**

	Vastaukset	% vas- tauk- sista
	kpl	
Opiskelijoiden laskentatoimen taidot	3	17,6%
Opiskelijoiden tietotekniset tai- dot	13	76,5%
Opiskelijoiden kielitaidot	12	70,6%
<b>Yhteensä</b>	<b>28</b>	

**Osaamistaso tyydyttävä**

	Vastaukset	%
	lkm	Vastauksista
Opiskelijoiden laskentatoimen taidot	18	78,3%
Opiskelijoiden tietotekniset taidot	9	39,1%
Opiskelijoiden tilinpäätöstaidot	8	34,8%
Opiskelijoiden palkanlaskennan- taidot	7	30,4%
Opiskelijoiden alan lain tuntemus	14	60,9%
Opiskelijoiden verotustiedot	13	56,5%
Opiskelijoiden kielitaidot	5	21,7%
<b>Yhteensä</b>	<b>74</b>	

**Osaamistaso heikko**

	Vastaukset	%
	lkm	Vastauksista
Opiskelijoiden laskentatoimen taidot	2	14,3%
Opiskelijoiden tietotekniset taidot	1	7,1%
Opiskelijoiden tilinpäätöstaidot	11	78,6%
Opiskelijoiden palkanlaskennan- taidot	10	71,4%
Opiskelijoiden alan lain tuntemus	5	35,7%
Opiskelijoiden verotustiedot	7	50,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	<b>257,1%</b>

**Ei osaa sanoa osaamistasosta**

	Vastaukset	%
	lkm	Vastauksista
Opiskelijoiden tilinpäätöstaidot	4	40,0%
Opiskelijoiden palkanlaskennan- taidot	6	60,0%
Opiskelijoiden alan lain tuntemus	4	40,0%
Opiskelijoiden verotustiedot	3	30,0%
Opiskelijoiden kielitaidot	6	60,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>230,0%</b>

**Eniten parannusta vaativa taito**

	Vastauk- set	% vastauk- sista
	lkm	
Laskentataidot vaativat eniten pa- rannusta	19	82,6%
Lain tuntemus vaatii eniten paran- nusta	7	30,4%
Tietotekniset taidot vaativat eniten parannusta	1	4,3%
	8	34,8%
Verotustiedot vaativat eniten paran- nusta		
Jokin muu asia vaatii eniten paran- nusta	1	4,3%
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	

**Tärkein taito**

	Vastauk- sia	% vastauk- sista
	lkm	
Alan lakien tunteminen tärkeintä	9	39,1%
Verotuksen tunteminen tärkeintä	7	30,4%
Kirjanpidon perusteiden tunteminen tärkeintä	19	82,6%
Jokin muu asia tärkeintä	1	4,3%
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	

**Tärkeimmät taidot**

	Vastaukset	% vastanneista
	lkm	
Tiimityöskentelytaidot tärkeimmät	10	43,5%
Tietotekniset taidot tärkeimmät	6	26,1%
Tehokkuus tärkein	2	8,7%
Tarkkuus tärkein	15	65,2%
Paineensietokyky tärkein	6	26,1%
Ongelmaratkaisutaidot tärkeimmät	8	34,8%
Nopea oppimiskyky tärkein	10	43,5%
Motivoituneisuus tärkeintä	22	95,7%
Luotettavuus tärkein	15	65,2%
Kielitaidot tärkeimmät	1	4,3%
Joustavuus tärkein	4	17,4%
Järjestelmällisyys tärkein	8	34,8%
Asiakaspalvelutaidot tärkeimmät	10	43,5%
Analyttisyys tärkein	4	17,4%
<b>Yhteensä</b>	<b>121</b>	

**Opiskelijat ovat olleet motivoituneita**

	Vastausten lkm	% vastanneista
Kyllä	22	95,7
Ei	1	4,3
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>